

中国における請負労働の 現状と法的課題

田 思 路

目 次

はじめに

- 一 問題の提起
- 二 請負など非典型雇用に関する先行研究
- 三 本稿の研究意義と構成

第一節 請負など非典型雇用の発展背景

- 一 請負など非典型雇用の国際的に共通の発展原因
- 二 中国における特別な理由

第二節 請負労働の現状と特徴

- 一 非典型雇用の現状
- 二 請負労働の発展現状
- 三 建築業請負の特徴と問題点

第三節 請負契約に関する法的理論

- 一 問題の所在
- 二 労働契約概説
- 三 中国における労働契約
- 四 労働契約の当事者（労働者・使用者）の概念
- 五 労働契約と雇用契約
- 六 労働契約と労務契約
- 七 契約法（合同法）上の請負契約とその効力
- 八 小括

第四節 問題点と法制度の整備

- 一 問題点

二 法政策的提言

第五節 台湾、香港の請負について

一 背景

二 現状と特徴

三 法の課題

は じ め に

一 問題の提起

計画経済時代の中国では、終身的なフルタイム就業という統一的形態のもとで、労働契約⁽¹⁾・労働場所・労働時間はすべて標準化され、そこでは労働と非労働との間にはっきりとした線引がなされた。そこでは空間的にも時間的にも固定され、仕事のある状態とない状態が社会的にも法的にも鮮明に区分されていたわけである。

1978年に始まる経済改革・開放政策によって、中国経済はそれまでの計画経済体制から徐々に市場経済へと転換してきた。そうした大きな経済運営の変化の中で、労働をめぐる状況も大きく変化してきた。都市部においては、終身雇用制度という言葉が正に当てはまる固定工を中心とした制度から契約工制度への変化があった。また、労働の需要側において、経済改革が開始された時点では、都市部労働者の8割近くは国有企業を主とする国有部門に属する労働者であり、残りは集団所有制部門であった。

しかしながら、90年代、特にその後半において、雇用形態に大きな変化が生じ、労働時間や労働契約が多様な形態で弾力化することによって、「鉄飯碗」⁽²⁾という終身的完全就業の規範は崩れた。従来の長期的・安定

(1) 「契約」とは中国では「合同」という用語で表記される。本論文では便宜上「契約」という用語を使いたい。

(2) 計画経済時代、都市の雇用制度の特徴は「三つの鉄」、つまり「鉄飯碗」(鉄のどんぶり=終身雇用)、「鉄交椅」(鉄の椅子=管理職の終身制)、

的な正規雇用形態にかわって、より不安定な非正規雇用の職が増えたと考えられている。伝統的部門としての国有部門や集団所有制部門で働く労働者の都市部労働者全体に占める割合は、急激に低下しつつある一方、外資系企業、香港・マカオ・台湾企業、私営企業、個人企業などの非伝統的部門で働く労働者の割合が着実に増加してきた。農村部において、従来の農村に従事する労働者がほとんど固定されたが、80年代以来農村における私営企業や個人企業の発展に伴い、私営企業や個人企業で働く労働者の割合が増加しつつある。このように、農村部の労働市場でも大きな変化が起こってきた。

この多様な非正規雇用の形態を指して、1996年に上海から「非正規部門」⁽³⁾、「非正規就業者」という言葉が最初に公式に使用されるようになった。しかし、これらの言葉は「正規」に対して出され、当初はあまり明確な定義はなされておらず、そのほか、非正規就業に関して、「非標準就業」、「非伝統就業」、「多様化就業」、「不安定就業」、「弾性就業」、「靈活就業」（フレキシブル）などさまざまな用語で表現される。今まで中国の法律上で非典型雇用に関して統一用語が出されていないが、公式には「非全日制雇用」を使う。たとえば、国家労働と社会保障部が制定した「非全日制労働雇用の若干問題に関する労働及び社会保障部の意見」⁽⁴⁾のなかで、全日制以外の各種労働雇用形態が既に「非全日制雇用」と呼ばれる。そのほか、地方法規として「上海市労働契約条例」⁽⁵⁾は「非全日

「鉄工資」（鉄の賃金＝下げられない賃金）に要約されていた。

- (3) 中国の労働社会保障部は、非正規的就職を「臨機応変的就職」と称し、国家發展改革委員会經濟研究所の楊宜勇副所長は「伝統的・典型的・正規的な全日制的勤務形態に対する相対的な就職形態の総称」と定義している。上海市婦女連合会事務所「2004年大学卒業生の就職状況調査資料」。
- (4) 社労発「2003」12号、2003年5月30日。原文：「労働和社会保障部関与非全日制用工若干問題的通知」。
- (5) 上海市人民代表大會常務委員會公告第58号、2001年11月15日。原文：「上海市労働合同条例」。

制の労働契約の特別規定」(第五章)でも「非全日制」の用語を用い⁽⁶⁾る。

いま、非正規雇用者は、全国各地で広範かつ大量に存在し、発展しつつあり、労働と非労働の境界は流動的であいまいなものになってきた。従って、中国の労働市場は、派遣、請負、委託、パート、臨時工、季節工、在宅労働(原語:「遠程労働」)。電子機材を用いて会社から離れたところで仕事をする(テレワーク)など非正規就業形態に転化して、つまり、正規の就職も徐々に非正規就業に移り変わっており、現在の非正規就業者の規模は都市及び郷鎮就業人口の20~41%を占め、ほとんどの農村労働者は非正規就業をしているため、全国総計非正規就業人口は労働力総量の70%以上⁽⁸⁾に達している。

そのように中国では計画経済から市場経済へと転換するなかで、労働市場が形成され、非典型雇用が発展し、雇用の流動化と柔軟化が進んでいる。労働法や雇用に関わる制度改革は、こうした変化に対応しなければならない。しかし、労働者の保護については、現状では農民出稼ぎや請負など非典型労働者が事実上社会保障制度から排除されている。このため新たな雇用形態に対して理論研究と労働者と社会保障をつなぐ法制度の構築が急務である。

二 請負など非典型雇用に関する先行研究

1990年代後半に、非典型雇用の発展に伴い、関連研究が盛んになって

(6) 正規と非正規、またはそれに類似する用語には、しばしば一方が「主」で他方が「従」、一方が「優」で他方「劣」といった価値判断が含まれていると思う。現実には、いわゆる非正規労働者は地位の低い二等公民(労働者)といった認識をもっているか、もたされてきた。そのため否定的・消極的な意味合いをなくして、優劣を中立化して表現した言葉を(例えば「非典型労働」という用語)使うべきだと私は思う。

(7) 郷鎮とは非農業人口が所在している地方を指す。

(8) 上海市婦女連合会事務所「2004年大学卒業生の就職状況調査資料」。

いる。まず雇用に関しては膨大な研究蓄積があるが、特に非典型就業と関わるものとしては、失業の圧力と国有企業の民営化を背景にした雇用調整の分析が挙げられる。たとえば国家発展改革委員会経済研究所楊宜勇と辛小柏は「⁽⁹⁾下崗」労働者の実態調査を通じて、新たなセーフティネットの必要を訴えている。⁽¹⁰⁾ そのほか、清華大学李強教授が1999年に北京で行った実態調査⁽¹¹⁾、および中国工運学院労働関係研究所副所長、喬健副教授が2001年遼寧省鞍山市で行った実態調査を通じて、失業・下崗の圧力を緩和するために、非典型雇用に対して環境整備の重要性を強く主張した。⁽¹²⁾

また、政府直属の研究機構である労働社会保障部の労働科学研究所は『就業白書』シリーズで雇用問題を幅広い視角で分析している。2002年版では雇用調節と失業、女性や障害者の就職、農村からの出稼ぎ労働の現状を取り上げ、職業訓練と労働市場の可能性について検討をおこなっ

(9) 「下崗(シアガン)」については、明確に定める法律規定は存在せず、「下崗」という言葉も、元来、法律上の用語ではない。「下崗」とは、「上崗」の対概念であり、ポストから離脱することを意味する。「下崗人員」ないし「下崗職工」とは、「形式上は企業との労働関係を保留しつつ、ポストから離脱した者」であり、①経営上発生した余剰人員に対して、②一定期間(多くの場合3年)離職させ、賃金支払を停止し、③ただし、従業員として企業内福利は保障されるほか、一定の生活手当が支給され、④当該期間中に企業の業績が向上すれば職場に復帰し、復帰せぬまま期間が満了した場合、企業を辞めさせる制度である。日本の一時帰休と同様の機能・効果を有するといえる。だが「下崗人員」が原職に復帰することは極めて少ない。また「下崗」の場合は期間中の手当に関して、従来の賃金のせいぜい20~40%程度が保障されるにとどまる。この二つの点にも一時帰休と大きな差異がある。

(10) 楊宜勇・辛小柏は:「下崗職工基本社会保障和再就業的調査」, 汝信・陸学芸・単天倫主編『1999年社会形勢分析与予測』, 社会科学文献出版社1998年。

(11) 李強『失業下崗問題比較研究』清華大学出版社1999年。

(12) 喬健「為彈性就業營造更好的發展環境」2001年12月20日。中国労働サイト <http://www.labournet.com.cn/lilun/fileview.asp>

(13)
た。

2000年以後、非公有制の都市零細サービス業による臨時雇用やパート労働は、国有企業の下崗労働者の再就職先として研究者達に注目され、雇用機会の創出の面を強調された。しかし、零細企業や自営業での非典型雇用の脱法性（劣悪な労働環境や賃金・社会保険の不払い、不当解雇）も指摘されるようになり、既存の社会保障制度との不整合にも研究者が目を向けた。⁽¹⁴⁾雇用の創出と言う肯定的な面から「労働の非正規化」を評価する分析の代表例としては、全国婦女連合会と国家統計局が共同で行なった第2期全国女性社会地位サンプル調査（2002年実施）に基づく李軍峰の研究が挙げられる。⁽¹⁵⁾李氏は中国と諸外国との比較を行ない、中国の特徴として農村—都市間の戸籍制度が出稼ぎ労働者を非典型労働に追いやること、また他国とは異なり男女の間で非典型労働に従事する比率に差はほとんどないことを明らかにした。

出稼ぎ労働者の劣悪な労働環境が研究者の関心を集めたもう一つの要因として、労働市場のミスマッチが存在する。とりわけ2002年から華南や華東での現場の作業員や接客員の不足（「民工荒」）が問題となった。この現象はまず私営企業や外資系企業など非公有セクターで見られたが、2005年から国有企業にも拡大した。その重要な原因としては政府系機関の「労働和社会保障部課題組」の研究者が指摘したように、低すぎる賃金水準と不安定な雇用があった。⁽¹⁶⁾

近年、人材派遣をはじめ、新しい雇用形態に関しては、対立的な議論が出始めつつある。北京大学光華管理学院劉氏教授は『人材派遣は過去の人材の「単位」⁽¹⁷⁾所有制、「単位」が人を養う（単位養人）ことから社

(13) 莫荣『2002年：中国就業報告』、労働社会保障出版社2003年

(14) 前掲報告157頁。

(15) 李軍峰「就業質量的性別比較研究」 <http://www.paperempire.com/> 2005年1月24日。

(16) 労働和社会保障部課題組「2004」 <http://www.labournet.com.cn/lilun/fileview.asp>

会が人を養う（社会養人）ことに変え、「単位」は人を管理し、質によって報酬を支払うだけであり、このメリットは巨大な財務支出を削減し、しかも優秀な人材を集めることで、経済学原理に一致し、コスト効率も有する』と中国における人事制度の問題点から人材派遣の必要性を肯定する⁽¹⁸⁾。また、北京大学法学院の叶静漪教授は「労働派遣の雇用単位⁽¹⁹⁾にとってはコストを引き下げ、派遣労働者との直接労働紛争を避けることで、ますます多くの企業が利用するようになる」と労働派遣を評価する一方、「もしこの雇用形式を制限しなければ、労働契約が労働契約⁽²⁰⁾に代替され、必ず新たな問題、たとえば、労働派遣員の安全監督問題、労災待遇問題、民主管理問題などが生じる」と懸念を表した⁽²¹⁾。

いままでの研究によれば、政策上推進されている議論が多い、また、その研究が非典型雇用の中の出稼ぎ、派遣労働に集中しているように思われる。その一方、法律上の研究および派遣労働以外の他の非正規雇用形態の研究がまだ少ないと感じる。特に、請負労働について労働法上の専門研究が大変少ないのが現状である。

(17) 「単位」とは、中国における各種社会組織が採る特殊な組織形式であり、企業などの職場組織を通じて労働者とその家族を全面的に組織するために作られた組織・制度である。そして、この「単位」制度は、中国の政治・経済・社会体制の基礎となっている。

(18) 于華・左勝合・董先志「人才派遣一路走好」『中国人才』2003年第5期16頁。

(19) 原語：用人单位。この「用人单位」が『労働法』上の「事業主」にあたる概念といえることができるが、本研究では、これを「雇用単位」と訳す、以下同じ。また、村上幸隆・関口美幸訳の中日対訳『中国労働関係法令集』（2004年度改訂版）にも「雇用単位」という用語で訳されている。

(20) 中国における労働契約と労働契約の関係について、本論文の第二章を参照。

(21) 『工人日報』ネット版、<http://www.grrb.com.cn/default.asp> 2005年7月11日。

三 本稿の研究意義と構成

中国における典型労働形態と非典型労働形態の間に現実が流動している。しかし、法律上は硬直した分割をしていた。その二重労働形態に対して、労働市場も二重になっている。二重労働市場論によれば、労働市場は相対的に高い賃金、よい労働条件、昇進の可能性、雇用の安定性などを特徴とする第一労働市場と、低い賃金、悪い労働条件、昇進の欠如、雇用の不安定性などを特徴とする第二労働市場とに分けられる。請負労働はその第二市場の辺縁になっていると考える。

2003年に成立した胡錦涛政権は「調和の社会」（原語：「和諧社会」）をスローガンとして打ち出して、格差拡大による社会的不安への警戒を示していることから、請負労働者のインフォーマル性やこれに対応する法的保護制度は、社会的弱者の権利と救済の一環として重要な課題となるであろう。そのため、請負労働について研究が少なく、法律上に規定も少ない現状に対して、請負労働の現状を把握し、請負労働者の保護など法的課題についての研究は重要な意義を有する。

本稿では、中国の雇用関係の変化の下で、請負を中心に非典型就業の発展および現状・実態を分析すると共に、請負に焦点をあてて、請負就業の発展背景・現状・特徴および法的課題などを検討し、分析枠組の整理を行う。また、日本における請負に関する学説及び判例の理論枠組を参考としつつ、中国の実際状況を考慮したうえで、問題点と今後の発展への提言をする。

第一節 請負など非典型雇用の発展背景

中国における請負労働は非典型雇用の大背景の下に発展するので、以下、その全体の背景を論じる。

一 請負など非典型雇用の国際的に共通の発展原因

1 企業の対応⁽²²⁾

世界経済一体化と地域経済一体化のテンポが速まり、市場の競争はそれにつれて激しくなる。企業側はその厳しい状態に対応するため、非正規雇用の形態を採用しなければならなくなる。

- ①経営の柔軟策。季節的に増加する業務への対応や、正社員の業務の補助など特定の目的の下に企業に雇用されるため、賃金の変動、労働時間の変動、労働力配置の変動、労働条件・雇用管理自体の変動など経営柔軟策を実施する。
- ②人材の確保。企業は長期雇用の労働者を中心として残しながら、外部からの労働者の受入も、自社で蓄積していない専門的能力をもった人材の確保や景気の動向に応じて雇用量の調節を行うための要員の確保など、多様化しつつある。
- ③コストの減少。コスト減少、法定福利費の節減、使用者責任の回避などをはかるために、労働法など労働法規の適用を排除した「請負者」の労働力利用—「非労働者化」政策が一層推し進められてきている。

(22) ここでいう企業は、中国の企業に限らず、中国本土にも限らず、外国で請負していることもあり、また、外国企業が中国で請負するケースもある。たとえば、「NECは日本企業を対象に、営業管理・財務などの基幹システムの運用・監視を中国で請け負う事業に乗り出す。NEC自身が技術者の人件費が安い中国にシステムの設置場所を移したところ、運用コストを30%削減できたため、事業化が可能と判断した。基幹システムの海外移転は珍しいが、日本と同様の管理を実現することで顧客の業務を開拓できると判断した。NECの中国子会社、NEC 情報システム(中国)(北京市)がサービスを提供する。同社が中国に保有するデータセンターで顧客企業のシステムを保管し、専任人員が運用・監視する。日本にあるサーバーをネットワーク経由で中国で管理する業務も請け負う」と伝えられている。
news19.2ch.net/test/read.cgi/newsplus/1142066374-2006年7月14日。

2 科学技術の発展

科学技術と知識経済の急速な発展に伴い、インターネット技術が普及し、SOHO（小規模の事務所および自宅事務所）が次々に現れ、「個人職場」つまり自宅で事務所を開くことが可能になり、特にインターネットを通して広告、セールス、仲介、制作を行うことなどが大きく拡大し、長距離雇用、独立雇用、家族内雇用の場は極めて大きくなった。また、新興産業の発展が現代企業組織管理にもたらした就業方式の変化で、兼職、セールスマン、在宅勤務、保険販売員などの範疇が請負・委託の形態で発展している。

社会的分業が絶え間なく細分化されるのに伴い、多くの企業が部品管理、衛生管理、植樹、緑化、警備、財務などの補助的ポストを専門業者に請負・委託・派遣する。専門業者は請負・委任・派遣労働者を通してサービスを行い、収益を得る。このように発展し、多くの求職者の雇用が実現される。

3 労働者の就労意識の変化

生活レベルの高まりによって、ますます多くの人々は伝統的な就業形式に拘らず、伝統企業組織から独立し、自己の価値を実現させるために階段的・弾力的な就業形態を選択し、就職意識の変化に従って、非典型就業（たとえば作家、翻訳者、家庭教師など自由職業者となる）に積極的に従事する傾向が見られる。たとえば、多様な働き方をしたい、私生活・家庭生活を重視して家事・教育・余暇と両立する働き方をしたい、思うような職場が見つからないなど、自己の都合の良い期間・時間に就業したり、自己の専門的能力・技術の活用を図るために、請負などの就業形態を選択するグループが増加している。

現在非正規部門に従事する大部分の就業人員は就業の弱者グループであり、彼らが就いている低収入、低報酬の職業は非自発的、やむを得ないことであるが、一方では高資質を備えている自発的・柔軟な就業グル

ープも出始めつつある。近年、大学卒業生の就職の一つの特徴は自主創業と自由就職者の増加である。⁽²³⁾2004年に卒業した卒業生の中で、自主創業の卒業生が8,700人で、卒業生総数の0.31%を占めている。一方、自由就職者は336,000人で、卒業生総数の12.0%を占めており、卒業生の就職観念が徐々に変化していることがうかがえる。⁽²⁴⁾

二 中国における特別な理由

1 失業・下崗人員の増加による就業圧力

現在中国が直面しているのは、都市部の新規労働者の就業問題、下崗者の再雇用の問題、農村労働力移転の問題が同時発生・進行している状態である。その中で、雇用における主要な矛盾は労働者の完全雇用の要求と労働量総量が過剰である一方、労働力の素質が経済発展の要求に適応できないこととの間の矛盾である。

具体的にいうと、21世紀に入ってから、都市部の新規労働力は毎年約600万人増加しており、下崗者のなかの再就職希望者も約600万人、それに農村余剰労働力の都市への移動が毎年約800万人に達していた。その上で前年度積み残し分の離職者などを足すと、就業圧力は毎年約2500万人になると思われる。しかし、GDPが7%成長により、産業構造、企業構造が雇用に有利なように調整されるとしても、せいぜい1000万人程度の雇用しか提供できない。⁽²⁵⁾その一方で70万人の「待業」(就職先が決まってない者)⁽²⁶⁾大学生と専科卒業生がおり、農村部の1.5億人前後の農

(23) 「自由就職者」とはミュージシャン、弁護士等及び学校等の斡旋に頼らず臨機応変に就職したものを含む。

(24) 「中国労働市場の状況」<http://www.ovta.or.jp/info/asia/china/06labor.html>

(25) 巖法善「中国の雇用問題と政府の役割」『雇用構造の変化と政労使の課題』54頁、塚田広人編著 成文堂 2005年4月1日。

(26) 泰星「中国就業問題討論綜述」、『労働経済与労働関係』2004年第4期、9頁。

村余剰労働力が待機しており、都市と農村の雇用圧力が両者並存している⁽²⁷⁾。

2003年末、中国における雇用の場が850万件新設された一方、全国の都市に登録された失業者数は800万人（前年比3.9%増）、都市で登録された失業率は4.3%（前年比0.3%増）で、1980年以来の最悪となっており、下崗人員も420.7万人にのぼった⁽²⁸⁾。また労働供給が需要を上回る矛盾が拡大しつつあり、都市労働力供給と需要の差は1400万人になっている⁽²⁹⁾。

中国は、たとえ厳しく「一人っ子政策」を実行しても、2020年代に至るまで人口は一層増えるであろう。人口予測によれば、中国の15歳から59歳の労働年齢人口は9.2億人に達し、2020年には、さらに9.4億人にまで増加するといわれる⁽³⁰⁾。これからの数年の就業面での全体状況を見通し、雇用需要と提供可能な雇用機会の側面からみて、中国の失業率は依然上昇の形勢を見せ、就業問題は中国の社会生活における際立った不安定要因となるであろう。（図表1を参照）。

失業の圧力により、多くの労働者、とりわけ低技能者や年齢の高い者など不利な者が職業選択をする際、労働条件が大幅に低下する。一部分の労働者が非典型雇用を選ぶのは、決して積極的にではなく、正社員のポストに就けないためやむを得ずそうするだけなのである。かつ、典型雇用を提供する国家機関を簡素化するため、国有企業は無駄な人員を減ずるので、典型雇用に多くのポストを提供できなくなってしまう。非典型雇用は都市部の新規雇用の主要な形態になりつつあり、下崗再就職人員のなかの非典型雇用者は80%以上に達した。また農村部から都市に入

(27) 前掲厳法善論文54頁。

(28) 『中国労働統計年鑑』2004年版。

(29) 吳薩「就業：中国経済発展重要目標」『中国労働』2004年第1期、16頁。

(30) 前掲厳法善論文55頁。

中国における請負労働の現状と法的課題

図表 1：都市部登録失業状況

年度	登録失業者数 (万人)	登録失業率 (%)	下崗者数 (万人)	下崗者を加えた失業率 (%)	失業者数 (万人)
1978	530.0	5.3			
1979	567.6	5.4			
1980	541.5	4.9			
1981	439.5	3.8			
1982	379.4	3.2			
1983	217.4	2.3			
1984	235.7	1.9			
1985	238.5	1.8			
1986	264.4	2.0			
1987	276.6	2.0			
1988	296.2	2.0			
1989	377.9	2.6			
1990	383.2	2.5			
1991	352.2	2.3			
1992	363.9	2.3			
1993	420.1	2.6	150	3.53	
1994	476.4	2.8	180	3.86	
1995	519.6	2.9	282	4.47	790
1996	553.0	3.0	534	5.90	815
1997	570.0	3.1	995	8.51	980
1998	571.0	3.1	877	7.86	
1999	575.0	3.1	937	8.15	
2000	595.0	3.1	911	7.85	
2001	681.0	3.6	742	7.52	
2002	770.0	4.0	618	7.21	
2003	800.0	4.3	421	6.56	
2004	827.0	4.2	272	5.58	

注 1：都市及び郷鎮登録失業者とは、非農業戸籍の所有者で、一定の労働年齢（16歳から定年退職年齢）範囲内で、就職する意思があり、当地の就職サービス機構に求職の登録をしている者を指す。

注 2：都市及び郷鎮登録失業率の計算式は下記のとおりである

都市及び郷鎮登録失業率=都市及び郷鎮登録失業者数/(都市及び郷鎮企業就業者-農村労働力-雇用の離職、退職者-雇用の香港・マカオ・台湾と外国人+レイオフ者+都市及び郷鎮私営経営者+都市及び郷鎮個人経営者+都市及び郷鎮私営及び個人企業の就業者+都市及び郷鎮登録失業者数)×100%。

注 3：空欄は未統計。

出所：国家統計局（各年版）、国家統計局人口和社会科学統計司、労働和社会保障部規画財務司編（各年）より。

図表2：経済成長と就業増加の比例

	GDP年平均増加率(%)	就業増加率(%)	就業増加弾力性係数(%)
1980～1989年	9.3	3.0	0.322
1991～1995年	12.0	1.2	0.1
1996～2000年	8.3	0.9	0.1

出所：胡鞍鋼「中国就業形式」『中国労働』2002年第6期9頁より筆者作成。

った労働力は、同様に競争において優位でない⁽³¹⁾ので、70%が非典型雇用された。また、中国の就業面での問題点の一つとしてあげられるのは、産業構造の高度化と資本集約型、技術集約型の比重の上昇に伴い、吸収できる労働力数も相対的に減少することである。ある試算によると、1980年からGDP年平均増加率が続いて高い水準を保っているのに、一方就業増加率と就業増加弾力性係数は減少しつつある⁽³²⁾。(図表2を参照)。

このように都市と農村の両面からの就業圧力、経済と就業が比例的に増加しない実情が都市部の非正規部門と多様な就業形態の形成・発展を加速させる最大の要因であると考えられる。非典型雇用の利点は敷居が低いということ、技術、技能、資金面で要求が一般的に高くないということである。また、分類される業種が非常に多く、包容性が大きく雇用が流動的で、選択の余地が大きい。そして入退職が自由でいろいろな職業を選択したい人々を引き込むという意味でも有利である。中国政府は目下、失業・下崗人員の再就職問題を解決する一環として積極的に非正規就業を推進しており、「労務派遣」「労務請負」「就業基地」などの組織形式を大いに発展させることを提唱している。2000年に政府が公表した「第10回5年計画要綱」の中で、「労働者が雇用概念を変えるよう導き、パートタイム雇用、季節労働者等柔軟且つ多様な雇用形態を採用し、

(31) 喬健「為弾性就業營造更美好的發展環境」2001年12月20日。中国労働サイト：<http://www.labournet.com.cn/lilun/fileview.asp>

(32) 「就業増加弾力性係数」とは、1%のGDP経済成長がどの程度の雇用の増加をもたらすかを示す指標である。

自主雇用を提唱する」ということを表明した。このように、「就業こそ最大の保障である」という国の方策を非正規就業が最も多く具現している。その中で非典型雇用は失業率上昇を抑える重要な手段となり、政府の政策面での役割が大きいと考えられる。

2 産業構造の変化と労働者の多様化、流動化

改革開放から30年近く経った今、中国の産業構造は大きく変化した。

まず、GDP 構成比から見ると、第一次産業構成比は1978年の28.1%から2003年の14.6%に大幅に低下しているのに対して、第二次産業構成比は同期の48.2%から52.2%に増加し、第三次産業構成比も同期の23.7%から32.3%まで増加した。

次に、就業構成比をみると、1978-2005年に、第一次産業は70.5%から44.8%に大きく減少する一方で、第三次産業は1978年の12.2%から一貫して増加を続け、90年代中期には、第三次産業が第二次産業よりも増加していたという傾向を示して、2005年には史上最高の31.4%に達した(図表3を参照)。

このような第三次産業の構成比(GDPと就業者)が迅速に増大した要因は、今まで社会主義イデオロギーにおいて軽視されてきた非生産部門、また社会主義的計画経済体制の下で、不要だった流通産業、金融産業、情報産業、民間保険事業及び軽視されてきた交通・運輸をはじめとする市民生活のサービスなどの分野が改革開放後目覚ましい発展を遂げたことであり、またWTO加盟を契機にサービス分野の多国籍企業が増え、雇用が生み出されたことであろう。このほか国有企業改革に伴って失業・下崗人員が増加し、しかもサービス業分野はこれらの人達の主な再就業先になっているからである。産業構造の変化は雇用に大きな影響を及ぼした。第三次産業の仕事は多種多様で、その対象もさまざまであり、フルタイムを適用するのは難しく、それゆえ多様化、個別化していく市場需要は、必然的に労働者を多様化、流動化するような雇用形態を必要

図表3：中国産業構造の変化(1) (GDP)

年度	GDP (万元)					
	第一産業		第二産業		第三産業	
		%		%		%
1978	10,184	28.1	17,452	48.2	8,605	23.7
1979	12,589	31.2	19,135	47.4	8,658	21.4
1980	13,594	30.1	21,920	48.5	9,664	21.4
1985	25,416	28.4	38,666	43.1	25,562	28.5
1990	50,170	27.1	77,174	41.6	58,135	31.3
1991	52,886	24.5	91,022	42.1	72,270	33.4
1992	58,000	21.8	116,995	43.9	91,398	34.3
1993	68,821	19.9	164,285	47.4	113,238	32.7
1994	94,572	19.8	233,722	48.9	149,300	31.3
1995	119,930	20.5	285,379	48.8	179,472	30.7
1996	138,442	20.4	336,129	49.5	204,275	30.1
1997	142,112	19.1	372,227	50.0	230,287	30.9
1998	145,524	18.6	386,193	49.3	251,735	32.1
1999	144,720	17.6	405,578	49.4	270,377	33.0
2000	146,282	16.4	449,353	50.2	299,046	33.4
2001	154,118	15.8	487,500	50.1	331,530	34.1
2002	161,173	15.4	535,407	51.1	351,326	33.5
2003	170,921	14.6	612,741	52.2	388,857	33.2

中国産業構造の変化(2) (就業人数)

年度	就業人数 (万人)					
	第一産業		第二産業		第三産業	
	%	%	%			
1978	28,318	70.5	6,945	17.3	4,890	12.2
1979	28,634	69.8	7,214	17.6	5,177	12.6
1980	29,122	68.7	7,707	18.2	5,532	13.1
1985	31,130	62.4	10,384	20.8	8,359	16.8
1990	38,914	60.1	13,856	21.4	11,979	18.5

中国における請負労働の現状と法的課題

1991	39,098	59.7	14,015	21.4	12,378	18.9
1992	38,699	58.5	14,355	21.7	13,098	19.8
1993	37,680	56.4	14,965	22.4	14,163	21.2
1994	36,628	54.3	15,312	22.7	15,151	23.0
1995	35,530	52.2	15,655	23.0	16,880	24.8
1996	34,820	50.5	16,203	23.5	17,927	26.0
1997	34,840	49.9	16,547	23.7	18,432	26.4
1998	35,177	49.8	16,600	23.5	18,860	26.7
1999	35,768	50.1	16,421	23.0	19,205	26.9
2000	36,043	50.0	16,219	22.5	19,823	27.5
2001	36,513	50.0	16,284	22.3	20,228	27.7
2002	36,870	50.0	15,780	21.4	21,090	28.6
2003	36,546	49.1	16,077	21.6	21,809	29.3
2004	35,269	46.9	16,926	22.5	23,011	30.6
2005	33,970	44.8	18,084	23.8	23,771	31.4

出所：『中国統計年鑑』2003年版，55頁，124頁。「中国労働統計年鑑」2004年版，5頁。「労働社会保障部・国家統計局2005年統計公報」，「中日新報」2006年7月1日。

とする。

近年，商業貿易，飲食などの伝統的なサービス業の雇用ルートを引き続き広めながら，観光業が速く発展し，特に積極的にコミュニティサービス分野を開拓し，重点的に地域住民向けの生活サービス，政府機関や事務所向けのロジスティックサービスおよび団地公共管理の仕事や掃除，緑化，保安，公共施設の保全など公益的非正規就業の機会を開いている。これらの仕事は高い技能を求めておらず，いずれも単純労働である。上海では，ラッシュアワーの交通渋滞緩和策として，交通警察と同数の5000人の交通補助員を配置し，交通の流れを円滑に維持している⁽³³⁾。

また，多国籍企業，各種の海外投資および多種多様な経済形態によっ

(33) 前掲嚴法善論文61頁。

て、パートタイマー、臨時工、季節労働者、時間給労働者、フレキシブル労働者などの各種の就業形態が急速に台頭し、就業拡大の重要ルートとなった。

3 非国有企業の発展

改革開放初期の中国では、まず都市部の私営サービス部門を開放し、個人的に商業・住民生活サービスを営むようにした。

1992年鄧小平の「南巡講話」後、改革開放のテンポは速くなり、かつ各方面領域における国の規制緩和が進み、全国的に起業ブームが引き起こされ、大勢の人が「下海」（役所や工場での本業を捨てて、民間ビジネスに身を投じること）し、同年だけで22.6万もの企業が新設され、その6割が民間ビジネスであった。⁽³⁴⁾そして、非国有経済セクターの急速な発展によって、競争的な市場が次第に形成され、国有企業は激しい競争の中で、改革を余儀なくされた。

そして、市場化の進展は、私有化経済の拡大をもたらし、そういったなかで、近年、政府は「抓大放小」（大企業に厳しく、中小企業に緩く）方針に基づく企業戦略を打ち出し、2002年『中小企業発展促進法』が公布され、中小企業に新しい発展と挑戦の機会を提供して、非正規部門中小企業の役割が注目されている。⁽³⁵⁾中小企業は雇用キャパシティの大きい労働集約型や第三次産業の発展を重視し、柔軟で多様な雇用形式を採用し、多くの労働力を吸収している。⁽³⁶⁾ハイテクノロジー産業と現代サービ

(34) 『中国統計年鑑1992』。

(35) 社会科学院の調査によると、2001年末の時点で、従業員数が1000人以下の企業数は300万社以上で、中国企業全体の99.4%が中小企業であった。また、従業員数が50人以下の企業は248.5万社で82.1%を占めている。さらに、別の調査でも全国GDP（国民総生産額）の50.5%を中小企業が生み出していることが報告されている。中小企業が市場経済の発展に及ぼす影響は大きい。

(36) 労働力の吸収という点では、これまで中小企業がとても大きな役割を

中国における請負労働の現状と法的課題

ス産業に従事する私営企業は、ますます増加傾向にあり、その占める割合は、上海ではハイテクノロジー産業が1998年に8.7%、現代サービス産業が3.1%であったところ、最新統計ではそれぞれ16.4%、15.2%と急速な勢いで増えている。

それと同時に、農村部の経済請負体制改革に伴う農業生産性の高まりによって、大量の農村余剰労働力が生み出され、国有企業の失業・下崗人員とともに、都市部の非正規部門に移転するようになった。農村と都市の就業構造からみると、1990-2003年に、農村就業者が占める比率は73.7%から65.6%に低下した。こうした産業構造の変化に伴い、異なる所有制の企業における就業構造からみると、1990～2003年に、国有セクター就業者が3470万人減少し、6876万人になった。都市部個人経営と私営経済組織の就業者が3596万人増加し、同時期の都市部新規増加就業者数の46.5%を占める。全国2004年都市部就労者数は2億6476万人で、そのうち、私有企業や個人経営体の就労者数は5515万人で、2003年より722万人増加した。⁽³⁷⁾

そして、民営と三資企業への就職者が増加する。⁽³⁸⁾2004年の卒業生就職の内訳をみると、政府機関は2.02%、事業機関は15.73%、国有企業は8.65%及び進学者は11.01%を占めている。しかし、民営、三資企業への就職者は23.14%まで上昇した。そのうち、教育部直轄の大学卒業生が民営及び三資企業へ就職する比例は、前年度の19.04%から25.52%まで上昇した。⁽³⁹⁾

果たしてきたと思われる。大企業がほとんど新卒採用ばかりなのに対して、町工場のような中小企業は中途採用していた。

(37) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「海外労働情報」「各国・地域情勢 中国」http://www.jil.go.jp/foreign/basic_information/2005/china.htm

(38) 「三資企業」とは、合弁企業、独資企業（100%外資）及び合作企業を指す。

(39) 「中国労働市場の状況」<http://www.ovta.or.jp/info/asia/china/06labor.html>

4 都市地域の非典型雇用の創出

また、都市化の速度が高まるにつれて、都市は近郊地域を拡張し始め、以前の都市は市区（人口密集地）に変わり、遠い郊外は近郊に変わり、多くの「城中村（町の村落）」は都市に変わる。農村部から都市に出てきた多くの労働者は非典型雇用就いた。同時に、彼は地域の多くの需要の中で、さらに多くの新しい非典型雇用を創った。

そのほか、市場経済の発展は、人々の生活のテンポを加速させ、家事労働の社会化、家庭構成の小型化、都市人口の高齢化、住民の要求の多様化をもたらした。家庭において自分達ですべきことがあっても、この機能を低下させてしまい、家庭内で行うべき機能が地域に移る。都市部での高齢化は、地域がさらに多くの老人サービスを提供することを強く要求する。さらに会社内部福利の中の「住宅分配制度」は住宅の商品化に拍車をかけ、職場に責任をもたない職員が増え、個人のニーズが多様化する傾向にある。「小康生活（社会が暫く安定し、経済的に少し余裕のある生活を送れるようになった状態）」が次第に実現するにつれて、地域住民が生活の質を求め、これが日増しに高まる。そのため地域サービスは数千万人もの非典型雇用を作り出し、地域を非典型雇用の大きな基地にさせるであろう。

図表4は、7つの都市での「地域サービス」需要調査の結果であり、平均して7市全家庭の86%が何らかの労務サービスの必要を感じており、総需要戸数は700万世帯にのぼる。興味深いことに、こうした需要は必ずしも所得水準（ここでは貯蓄額）に比例するとは限らず、所得水準では上海の半分に過ぎない瀋陽での需要率が上海を上回っており、同様に青島が北京を上回っており、こうした一定の生活水準を達成した後の地域サービス需要の強さは、市民生活の質を求める意識が強いことを示している。

図表5は、具体的な需要項目を示すとともに、総需要が2千万件という膨大な労務需要に達しており、請負・派遣組織が新たな展開、再編、

中国における請負労働の現状と法的課題

図表4：都市市民家庭の「地域サービス」需要規模

①都市	②1人あたり貯蓄額(元)	③「地域サービス」必要とする家庭の割合(%)	④同家庭戸数(万戸)
北京	16230	77.6	15016
上海	20916	93.5	24563
広州	23823	71.5	6150
成都	5208	76.5	4467
西安	6549	89.5	5439
瀋陽	10224	98.5	10835
青島	5842	87.0	4254
平均	13430	86.2	70724(合計)

資料1 「②欄」のみ『中国統計年鑑・1988』, 366,367頁。

2 「①, ③, ④欄」は, 国家統計局所属北京美蘭德信息公司調査報告書「地域サービス大量就職機会」『複印報刊資料』1986年6期38頁表。

成長していく可能性を示している。

5 企業構造の変化と労働・人事制度の変革

中国の雇用において, 下崗人数の増加により, 構造上に大きな矛盾が生じた。急激に経済構造を調整する中で, 伝統的な業種と国有部門から大量の労働力が放出されるが, その絶対多数が, 技能水準が比較的低く, 年齢が割合高い等の理由により, 雇用競争上の優位性がなく新興部門の雇用に就き難い。このような状況の下に, 多様な雇用形態, 特に自営業と臨時工は, 雇用への敷居が低く, 就労者の性別, 年齢, 学力, 技能, 体力について包容性が大きいので, 再雇用への重要なルートとなっている。調査によると, 都市の下崗者, 失業者のうち再雇用された者は90⁽⁴⁰⁾% , 1990年代から始めた国有企業の構造改革によって, 生じた国有企業下崗者の数は, 2003年末に260万人であり, 2004に再就職に漕ぎ着けた

(40) 鄭東亮「中国におけるフレキシブルな雇用の特徴・役割及び政策」2頁, 第3回東北アジア労働シンポジウム論文。

図表5：都市市民家庭の「地域サービス」項目別需要規模

需要項目	戸数(万戸)	全家庭に対する割合(%)
家電製品修理出張サービス	350.84	42.8
新聞・雑誌宅配サービス	296.71	36.2
住宅修理	223.72	27.3
短時間の手伝い(食事・洗濯・掃除)	202.19	24.7
家庭教師	142.74	17.4
野菜定時宅配サービス	138.68	16.9
老人・病人介護	105.53	12.9
クリーニング出張サービス	98.31	12.0
病児の看護	79.66	9.7
就学者への食事作り	71.51	8.7
老人への食事作り	70.09	8.5
朝食宅配サービス	58.53	7.1
児童登下校(園)送迎	55.10	6.7
老人付き添い	48.95	6.0
昼食宅配サービス	35.98	4.4
夕食宅配サービス	30.02	3.7
買い物(贈りもの購入)	24.52	3.0
地域サービス総需要	2033.08	

出所：国家統計局所属北京美蘭徳信息公司調査報告書「地域サービス大量就職機会」
『複印報刊資料』1986年6期39頁。

下崗者数は510万人である。そのうち、文化大革命(1966-1976)の期間中に、教育に恵まれなかった「4050人員」(40代、50代の下崗者)は140万人⁽⁴¹⁾になっている。

また、現代企業制度の設立は、「企業が社会を運営する」という形を徐々に排除し、「企業が会社を運営する」機能を地域に移転させる。既存の企業の学校および食堂、病院、宿舎、福利、娯楽場などのサービス施設は、企業側から外れてその機能を地域に移し、独立採算(学校を除く)と「損益については自行責任」の路線を敷くことにした。同時に、

(41) 中国労働社会保障部第10次5カ年(2001~2005年)計画より。

多くの非典型雇用の場を作り出した。

そのほか、固定化、硬直化した職場制度が徐々に解体し、地域の組織機能が突出してきた。企業改革が進むにつれて、労働者が流動化し、単位を以って労働者の社会組織とするという構造が急激に弱まり、企業は経済組織になり、かつての企業組織の持っていた機能は地域へと移り始めた。たとえば以前は企業からリタイヤしたにもかかわらず所属がやはり企業にあったが、しかし現在は、休職・退職している人に対する管理機能は完全に地域の自治体に移り、また新しい雇用も作り出された。たとえば、遼寧省の企業の社会保障に関して言えば、企業が省から地域に移った後に新たに3630件の社会保障管理機構が作られ、たった1つの新しい機能のためだけに5929人の労働者が配置された⁽⁴²⁾。

そして、現在の中国企業は改革開放に伴う社会市場経済の進化と大量の多国籍企業の中国への進出および経済のグローバル化の中で国際・国内における競争力を高めるために、従来計画経済体制の下で、市場の需要、経済効率、収益と関係なしに、生産量ばかり追求してきた企業経営管理システムから注文に応じて生産する「ジャストインタイム（訂単式）」、いわゆる日本の「トヨタ看板方式」を導入するようになった。従って企業は従来の正社員（固定工）のみ雇用してきた雇用管理システムを変え、生産量の変動に応じる弾力的な、多様な就業形態の雇用・経営管理システムを導入するようになった。

また、長い間、中国における人材资源配置の手段は国家の計画配分制度であり、人的財産権が重視されず、人材の自由な流動が制限されていた。市場経済の発展につれて、次第に市場配置を主とし、国家計画配置を従とする二元配置構造が形成され、従来の人員採用の「統包統配」（統一採用、統一配置）制度を突き破り、人事分野においては、従来の

(42) 岳頌東「中国の非典型雇用：発展動向と制度の確立に向けて」5頁、第3回東北アジア労働シンポジウム論文。

「人材の単位・部門所有」から「人材の自主的職業選択」と「人材と単位の双方向」を特徴とする人材流動が本格化される。つまり、企業が合理的に人員、ポスト、責任（定編、定崗、定責）を定めたもとの「競聘上崗」（競争してポストに就く）し、招聘契約を結び、ポスト管理を実施することである。従来の「固定工」制度から「契約工」制度を導入するようになり、国有企業の改革によって生じた余剰人員は「労働力（人材）市場」を通じて再就業を実現するようになった。

こうした動向に合わせて中国労働市場では非典型就業に対する需要が今後も拡大し、その利用目的も法制度も規制内容を多様化する必要があると思われる。これは国際的な動向と一致する。こうした予測に立った場合、請負労働の法制度は、労働市場の将来像に適合し、諸外国の法制を基本的に志向するように構成されるべきである。

第二節 請負労働の現状と特徴

一 非典型雇用の現状

中国の非典型雇用とは労働時間、報酬、勤務先、社会保障および労使関係の面にわたって、伝統的典型的雇用形態と異なる各種雇用形態の総称である。1990年以後、中国における労働市場の就業環境、政府の就職体制、企業の経営方策および労働者の勤労観念の変化に伴い、非典型雇用は急速に成長しつつある。

1 非典型雇用の範囲と種類

現在、中国の非典型雇用形態は多種多様で、関連する業種と分野は広く、国民経済と社会の各分野に及んでいるが、主に、非典型部門（インフォーマルセクター）におけるさまざまな雇用形態と正規部門の非典型雇用⁽⁴³⁾の2つに分けられるのが通説である。

(43) たとえば中国労働社会保障部社会保険研究所所長何平など「靈活就業群体社会研究報告」『变化中的就業環境と社会保障』労働社会保障出版社、

「非典型部門」とは、法によって設立された独立法人単位（企業・事業単位、政府機関と社会团体、社会組織）以外の非常に小さな経営単位を指す。非典型部門の雇用は、自営業、小規模生産企業とサービス業の雇用、そして独立して業務を行う雇用に包括している。具体的には、以下の具体的な従業員が含まれる。

- ①個人、家庭あるいは共同で自営し、社会に商品やサービスを提供する零細経営実体。たとえば、個人経営、家庭手工業、7人以下を雇用する個人独資企業など。
- ②社区、企業、非政府社团組織に委託して、就業と収入を創造することを主な経営目的とする、生産自給性と公益性のある労働組織。
- ③その他の損益自己責任の独立労働者。弁護士、作家、フリーター、翻訳・通訳など。

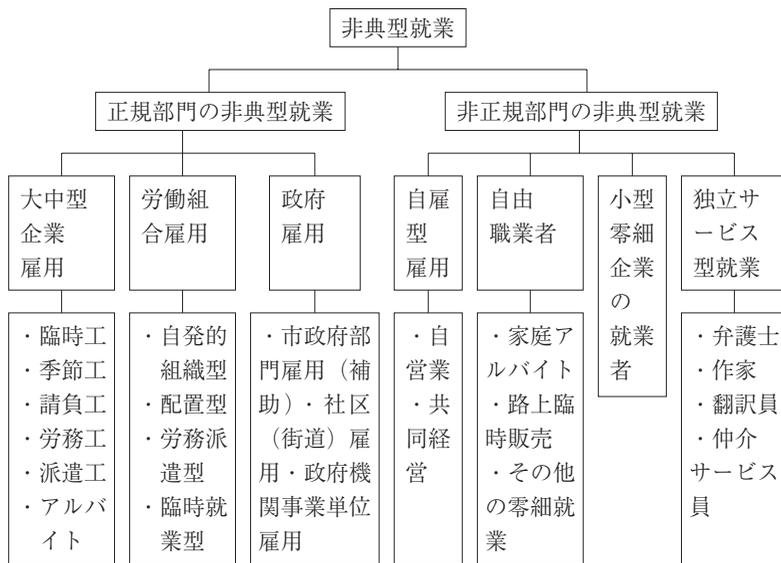
一方、「正規部門」の非典型雇用は各種大中企業における、伝統的な典型雇用形態とは異なる雇用形態、具体的には短期的臨時的雇用、非全日制雇用、パートタイマー、派遣労働、請負労働などに従事する者などが挙げられる。

図表6は非典型雇用の範囲を表したものである。これを参照されたい。

現在中国の非典型労働は非フルタイム、短期雇用、季節労働、臨時雇用、請負、独立・自営、家内労働、兼業雇用、呼び出し雇用、派遣、長距離雇用などいろいろな形で現れる。これら労働者は、臨時工、季節労働者、労務者、請負工、派遣社員、パートタイマー、フリーランサーなどである。ここで就業者の多いのはパートタイマーと派遣である。これらは中国の雇用において、重視しなければならない重要な形態である。

2003年、497頁。また、中国労働社会保障部労働科学研究所鄭東亮は同じような分類をして、「正規部門」「非正規部門」に代わって「典型部門」と「非典型部門」の用語を用いる。「中国におけるフレキシブルな雇用の特徴・役割及び政策」1頁、第3回東北アジア労働シンポジウム論文。

図表6：非典型雇用の分類



出所：労働社会保障部労働科学研究所『就業藍皮書・2002年：中国就業報告』労働社会保障出版社，2003年，141，145頁及び何平など「靈活就業群体社会保険研究報告」『変革中的就業環境与社会保障』労働社会保障出版社，2003年，498頁をもとに，筆者作成。

2 非典型雇用の規模

現在中国における非正規雇用に関する統計指標システムはまだ確立しておらず，正確な数を把握し分析することも大変困難であった。相関調査データと専門家の推定に基づいてのみ，非典型雇用人数を見積ることができる。

1998年から2002年の間に，1800万人の国有企業下崗者が非典型雇用を通じて再就職を実現した。2002年に労働保障部が行ったランダムサンプリングによると，中国の都市における非典型雇用は雇用全体の42%に達した。⁽⁴⁴⁾ 元中華全国総工会副主席薛昭望は2002年に6都市の6地域の1500

(44) 『中国労働と社会保障部弁公庁資料』1998年-2002年各版を参照。

中国における請負労働の現状と法的課題

人にアンケート調査をしたところ、非典型雇用は雇用全体の42%に達し、非典型雇用の内訳は農民工が55%、下崗工が30%を占めた。また、第3次産業に分布している割合が70%以上に達し、同時に第2次産業においても25%を越えることがわかった。⁽⁴⁵⁾

また都市部の就職者内訳から把握して見よう。1995年から1999年の間、中国の雇用者数が新たに1,921万人増加し、10.1%の成長であったが、同時期の非正規部門の雇用者数が新たに1,422万人増加し、69.5%の成長に達し、新規雇用者数全体の74%を占めた。それに対して、正規部門の雇用者数は3,135万人減少した。⁽⁴⁶⁾あるいは中国の都市部門で新たに創出された雇用機会の4分の3程度を非典型雇用が占めた。

特に2000年から、典型労働者数は急速に減少しつつある。同年の都市部就職者数は21,274万人である。そのうち都市部国有企業就職者数11,613万人で、私営、民営、合資、個人企業従業者が3,404万人であり、全体の7割あまりを占めている。これらの就業者はすでに登録した正規従業者とみなせる。残りの3割の人は就業形態が不明であり、そのすべてを非典型就業者とは断言できないが、都市部に非典型就業者がかなりいるとは言えるだろう。⁽⁴⁷⁾2002年度、都市部の就業者数は24,780万人で、そのうち都市部の正規の企業、政府機関などの就業者数が10,985万人で、私営、民営、合資、個人企業従業者が4,267万人であり、全体の6割へと大幅に減少していた、前のような推算をすれば4割近くの残りの人は非典型就業といえることがわかった。図表7を参照。

そして、岳頌東研究員は非典型労働者数が少なくとも8,000万人であ

(45) 薛昭鑿「中国非正規就業問題的觀察与思考」中国就業論壇專題報道。

<http://www.labournet.com.cn/jylt/0429-b12.htm>

(46) 高德歩「中国における中小企業の発展と雇用政策」『雇用構造の変化と政労使の課題』塚田広人編著、成文堂2005年4月、178頁。

(47) 戴秋娟『変動する中国の労働市場』財団法人 社会経済生産性本部 生産性労働情報センターブックレットNo.2 2005年4月、53頁。

図表7：都市部非典型就業数の推算比例

	都市部就業			②+③が①に 占める比率
	者数①	企業事業単位・政府機関②	私营・個人企業③	
2000年	21,274万人	11,613万人	3,404万人	70.6%
2002年	24,780万人	10,985万人	4,267万人	61.5%

出所：『中国労働と社会保障部弁公庁資料』2000年版，2002年版を参照して筆者作成。

るといふ数字を引用した。⁽⁴⁸⁾また、何平は、中国の非典型就業者規模について保守的に推計すれば、5,000万人前後であるが、もし「農民工」（約8,000万人）と都市部での「退職未休職」者を加えるとその規模は1.3億人を超えると推計している。⁽⁴⁹⁾

また、中国労働社会保障部副部長王東進（次官）は2003年中国労働学会年会で、2002年中国都市従業員数は2.048億人、そのうち約3割、即ち7,500万人が非典型雇用に、都市へ進出した農村労働力の約7割、即ち7,000万人が非正規雇いで従事し、両者を加えれば非典型雇業者数は約1.45億人に達していると述べた。⁽⁵⁰⁾

上述のように、都市部へ進出した「農民工」を非典型就業者に入れるかどうかにより、中国の非典型就業者の規模推計は大きく違ってくるのである。

3 非典型雇用の政府支援

中国における非典型雇用は上述したような失業圧力を緩和するため、政策面で積極的に支持されている。

以下、中国非典型雇用のモデルとして上海市の支援状況を紹介したい。

(48) 岳頌東「中国の非典型雇用：発展動向と制度の確立に向けて」3頁。

第3回東北アジア労働シンポジウム論文。

49) 何平など「靈活就業群体社会研究報告」『变化中的就業環境と社会保障』労働社会保障出版社，2003年，498頁。

(50) 王東進「完善社会保障制度促進靈活就業健康發展」『中国労働』2003年11月，10頁。

中国における請負労働の現状と法的課題

上海には就職先がなくて困っている人々を職場に配置するために、地方政府から補助を行い、地域における衛生管理、安全警備、公共設備の管理など市民の公共利益をもたらす労働を供給することを通して、労働者が基本的な収入と社会保障を得られるよう助ける。1996年、上海は労働機関から非正規雇用の概念を導入し、都市部の雇用に道を開き、雇用創出する形で既に累計で9万人近い就職困難者を仕事に配置して、就職困難者の生活保障問題を解決することができた。⁽⁵¹⁾ その結果、都市における雇用の圧力を緩和し、かつ農村部の余剰労働力が移転するよう促した。非典型雇用を支持し、導入するために、上海市政府は一連の措置を講じた。

- ①市、区（県）、町（鎮）に三段階の公益的な労働機関を設立し、政府からの援助を受け、それぞれ1000人あまりの労働支持体系を形成し、非典型労働組織および労働者のためにプロジェクト開発の共同援助を行い、開発のための指導サービス、ビジネスサービス、基本的な社会保険の代行など、様々な援助サービスを提供する。
- ②労働者の基本的権利を保障するため、非典型雇用のコストに影響が出ないことを前提に、基本的な社会保険を取り入れる。同時に、政府はさらに保険会社が非典型雇用組織の労働者に向けて保険を設けるように援助する。上記の二つの措置に対して、政府は相当な補助金を支給する。
- ③毎年、特別支出金を出し、非典型労働者のために様々な職業訓練を無料で行い、その素質と技能を高め、発展し続けるよう促す。当面、主に起業者育成、経営者育成、労働者の技能育成といった3種類の能力向上訓練を行う。
- ④公益性のあるポストを「買う」という形式で、地域の衛生、環境管理、公共施設の管理など、市民の公共利益に関する労働を展開し、

(51) 前掲岳頌東論文5頁。

特に困窮している一部の失業者が基本的な収入と社会保障を得られるように手助けをする。それによって、特殊な形態の非典型雇用組織（公益性のある労働組織）が形成され、これら特に困窮している失業者に最低限の仕事をあたえる。

- ⑤非典型雇用組織は、政府から認定され、承認された非典型労働組織を通じて3年はあらゆる地方税を免除され、ならびに規則によって支払わなければならない社会保険料を除いて、その他、様々な社会的な費用を免除される。

このほか、上海はさらに起業者のために担保専門基金を設けたので、非典型雇用組織が設立したばかりの頃、あるいは発展していく途中で資金繰りに困難が生じたとき、貸付担保あるいは手形の割引を申請できる。

これについて、上海のモデルは進展させる価値があるものとして、国際労働機関は大変重視し積極的に評価を行った。

二 請負労働の発展現状

1 請負労働形態の発展経緯

非典型雇用のなかで重要な位置を占める請負雇用形態は、改革開放に伴って発展している。

1978年改革開放で初めて農村に生産連合請負制を実行し、広域にわたる農村部に、家庭を基盤にした多くの請負組織が現れた。世帯当たりの経営自主権が認められ耕作地の請負制になると、農民の労働の積極性が高揚して、生産性が高くなり、やがて余剰労働者が出てきた。この後養殖専門経営者、長距離運輸販売業者、そして家内手工業者など、数千万人の「離土不離郷」（畑仕事を離れても地元を離れない）の農民が請負業に従事している。

80年代、農村生産連合請負制の成功の経験を参考にし、請負制が農村と都市部との中間部および都市へ広がった。農村出稼ぎ労働者は郷鎮、都市に入り請負業に従事することになる。特に、都市と農村の経済の格

差が激しくなったので、農村部の若者たちは数多く都市に入り、建設・警備・セールス・飲食サービスの請負などの非典型に属し、流動性が高く不安定な就労をしている。

一方、都市部の国有企業が市場化を進める過程で、政府と企業の一体化という問題を克服するために、「所有権と経営権の分離」という大原則の下に様々な形式による経済責任制が実行されてきたが、その中心的な役割を果たしたのは、国营企業における工場長責任制、あるいは請負経営責任制⁽⁵²⁾であった。従って、「人員を削減し、効率を高める」と提唱し、大量の余剰人員を出す結果となった。また、中国伝統の「鉄飯碗」雇用制度の下で、正規従業員の直截的な解雇の方式を採りにくいところから、①配転・転勤、希望退職、繰り上げ定年退職、下崗などの実施、②新規・中途採用の減少および停止、③定年後再雇用の打切りなど多種多様な雇用調節を実施するのである。これらの余剰人員は「再雇用サービスセンター」という企業に入り、職業訓練を受けた後、自営業、請負業に従事している。

このほか、都市経済体制改革の大波に巻き込まれ、幾つかの政党事業者団体、そして科学研究所の職員が本来の職場を離れ、「下海」（ビジネスの海に飛び込み）し、請負として小企業を設立した。商売に従事したり、科学技術の開発を行ったり、サービス業を通じて働いた。これらの請負業および自営業は資金も従業員も少なく、市場景気の変動に左右さ

(52) ここでいう「請負制」とは、全人民から生産手段の占有権と資金の経営権を「請け負い」代わりに、全人民に対して資金の増殖と利潤の上納という責任を負うという関係に立つ。「全人民所有」とは、「今までの国家机关の所有権行使による絶対的な支配を否定するとともに、所有権による支配の絶対性を強調せずに、責任関係の実質的な優位を打ちたてる」というシステムであった。つまり、「市場システムを媒介にして国家と企業と個人の責任関係を契約の形で結びつける関係が『請負』という表現に他ならない」のである（李捷生『中国〈国营企業〉の経営と労使関係：鋼鉄産業の事例〈1950年代—1990年代〉』298頁、御茶の水書房、2000年）。

れるが、元の政党機関など権力を握る部門といろいろな関係を持ち、資金および税金など助成制度もあり、また人脈も豊富であり、短期間で「高収入階級」になった人が少なくない。

90年代に、政府は大卒者に仕事を与え政府機関・国有企業などに配属する制度を廃止した。毎年何千万人もの大卒者が、市場主導の職業選択という問題に直面した。彼らは時代の流行に乗っており、請負など多様な就業形態を選択して、三資企業（合資・独资・外資企業）のエリートセールスマン、フリーランスの弁護士、テレビ番組の司会者、芸術プロデューサー、翻訳・通訳者、フリーランスライターなど、自由業者になった。同時に、企業が社外工、下請労働者の導入を積極的にすすめる形の「下請化雇用調整」が、かつての鉄鋼・造船といった限定されたものではなく、いまでは業種を問わず広範にわたっている。

このように経済発展と雇用多様化に伴って、請負形態は発展しつつある。

2 請負労働の現状

請負労働を扱う経営機構は主に三種類ある。

一つは「職業紹介所」と「人材交流センター」である。その機構の業務内容は、主に「労働力市場管理規定」⁽⁵³⁾における人材仲介サービス機構の業務内容が中心になっており、具体的には①職業紹介、②労務仲介サービス、③人事代理サービス、④労務派遣、⑤アウトソーシング（外包）と構内請負、⑥再就業支援、⑦教育研修・職業訓練などが挙げられ、事業の多角化が進み、「総合的な人材サービス」を展開している。

(53) 労働社会保障部は2000年12月8日に「労働力市場管理規定」を公布した。同規定は全部で7章41条からなっており、全体像は次の通りである。第1章総則、第2章求職と就職、第3章人員の募集・雇用、第4章職業紹介、第5章公共就業サービス、第6章罰則、第7章附則。その労働力市場管理規定の公布は市場を規範化、ルール化し、尚且つ健全な発展に大きな役割を果たしていると考えられる。

中国における請負労働の現状と法的課題

もう一つは、「再就業サービスセンター」を基に作った労務請負会社である。これは国有企業が下崗労働者の再就業問題を解決するために作られ、「単位」という下崗者のなじみの形で、その再就業を斡旋する。

最後には労務紹介所である。出稼ぎ労働者を対象にする請負機構であり、そのほとんどは各省労働管理部門の指導を受けた機構であり、余剰労働力の多い省が労働力を必要とする省の労働管理部門と連携して、基本的な職業訓練を受けさせたうえ、組織的に余剰労働力が請負労働に従事する。このような請負機構の努力によって、余剰労働力の盲目的な移動が避けられた。ただし、ここでいう請負機構とは、社会と行政の中間に介在する、一種の公益型組織であると理解したほうが妥当であろう。

中国における請負の範囲は広く、内容は補助的、単純적、出来高払いとするものが多く、そのほか、一般専門職、科学技術と工業分野などに関わっている（図表8を参照）。また、請負の期間は長期請負、短期請負、項目請負、特殊請負の4種類に分けられる。また請負場所によって、現地請負、「省外」請負、海外請負の3つに分けられる。

中国の請負に対する政府の公式な統計がないため、全国規模で正確に把握するのは困難である。さらに、現実上も理論上も、新しい雇用形態

図表8：請負の範囲

都市地域サービス業	老人介護、幼児看護、保健、生活サービス、家政サービス
都市公共事業	衛生、掃除、治安、緑化、交通協力、市場管理、駐輪管理
加工製造業の補助	部品、パーツの生産、加工
企業・事業単位の後方勤務	食堂、理容、宿舎、浴場、厚生福利
商業、サービス業	売店、飲食店、コピー・タイプ・印刷、美容、備車運輸、家庭電器製品の修理、
文化芸術、科学技術	芸人、プロ選手、作家、自由撰稿人、翻訳者、弁護士、国際貿易・不動産・株式など投資顧問
正規部門	建築業、採掘業、加工製造業、保険会社の外務員、郵便局の新聞配達者、IT産業、高科技会社の専門職

出所：筆者作成。

として請負、委託、派遣三者の区別をあまりせず、請負と委託は派遣のなかに含められることが普遍である。⁽⁵⁴⁾ さらに、「中国第1期人的資源租賃理論と実践研究討論会」(2004年11月)の統計によると、全国範囲で「人材」「労務」仲介機構はおよそ1万社があり、⁽⁵⁵⁾ 労働社会保障部の最新統計によれば全国における請負・委任を含む各種労務派遣人数は300万人で、2010年には1,000万人にのぼると予測しており、⁽⁵⁶⁾ 主力産業として売上高も2～3年間に数十億元にも達すると見込まれている。⁽⁵⁷⁾ そのほか、2004年上海市における請負・委任を含む各種労務派遣人数は21万人、売上高は50億元であり、それぞれ対前年比40%と25%の大幅な増となっており、近年の年平均増加率も30%～35%を維持している。これは上海市GDP増加率の3～4倍で、先進国の派遣請負業の平均増加率を大幅に超えるといわれている。⁽⁵⁸⁾

現在中国における請負の展開を見ると、北京、上海、江蘇、広州、深圳、武漢、青島、大連など経済発展が速い東部沿岸都市から始まり、既

(54) たとえば天津世紀津工労務服務有限公司は「主要業務は人力資源アウトソーシング(労務派遣)である」と明言した。ここでアウトソーシングと労務派遣の意味が同視されている。http://www.hro.cn/hro/gywm_lw.asp。また、国務院発展研究センター岳頌東研究員は「派遣労働は、近年興った新しい雇用形態である。社会的分業が絶え間なく細分化されるのに伴い、多くの企業が物品管理、衛生管理、樹木などの環境整備、警備、財務などの補助的ポストを専門業者に委託する。専門業者は派遣労働を通してサービスを行い、収益を得る。」と定義された。ここで委託と派遣の関係は明確にできないだろう。「中国の非典型雇用：発展動向と制度の確立に向けて」4頁。第3回東北アジア労働シンポジウム論文。

(55) <http://www.tiglzx.com> 2005年7月18日。

(56) 中国人力資源外包(アウトソーシング)サイト http://www.hro.cn/hro/gywm_lw.asp。

(57) 方舟人力資源開発有限公司サイト <http://www.wfrcsc.com/index/rcpq.jsp>。

(58) 王東進「完善社会保障制度促進靈活就業健康發展」『中国労働』2003年11月、10頁。

にこの地域の中規模都市でも、普遍的に人材サービス業務が展開されており、中・西部地域の西安、フホホト、蘭州、烏魯木齊などの都市まで根を下ろしている。

3 請負業の特徴

全体像を見ると、以下の総体的な特徴が挙げられる。⁽⁵⁹⁾

- ①請負業の発展テンポは速く企業数も急速に増えているが、その労働組織の規模が小さく、技術と管理レベルがかなり低い。また、その構造は単純で、仕事を求める者あるいは家族を働き手として構成し、数人の請負労働者あるいは見習いを含むケースもある。
- ②請負会社の資本金がかなり少なく、登録資金は個人が貯蓄したものあるいは個人からの貸借資金で提供される。資金の流れはかなり少なく、大量仕入れの掛売り方法で運営する。
- ③請負会社の就職者は勤務する場所がほとんど固定せず、規則の労働時間と必要な労働保護が少なく、衛生および安全条件も同様に整っていない。
- ④大多数の請負労働者の収入や報酬が低く、正規の職業教育・訓練機会が極めて少ない。公共サービス、社会保障などを受けることが少ない。
- ⑤安定した労働条件および労働環境が整っておらず、労働条件に関して多くの場合は、口頭で契約する形式をとり、報償は保証されないことが少なくない。
- ⑥多くの請負会社は登録せず、政府による統計の非法人部門に組み込まれていない。現在の行政管理と法律・法規ではカバーするのが難しく、組織の貸付制度と正規の技術養成訓練を受けられる者も少なく、公共サービスと法律による保護も同様に受けにくい。

(59) 岳頌東「中国の非典型雇用：発展動向と制度の確立に向けて」2頁参照、第3回東北アジア労働シンポジウム論文。

三 建築業請負の特徴と問題点

近年、中国において急速に発展をしている建築業、炭鉱採掘業、道路建設工程業などでは、その基幹的な部分の多くは、請負労働者であり、彼らは農村の相対的過剰人口である。特に建築業が中国全土に広範囲に存在し、発展し、国内総固定資本形成の直接の担い手として、各地請負労働者下層と密接な関係にあったということもあり、非典型雇用労働者の賃金、労働諸条件、結集力に直接的に、または間接的に少なからず影響を及ぼして来たと推察される。また、建設請負業で働く労働者は、農民出稼者が大数を占め、生存手段が欠如し、悪質業者、劣悪な労働環境を選ばざるを得ず、保障を受けられない末端縁辺就労者になった。建設請負は下請の重層性により、末端下請者は私人請負の場合が多く、中国において労働法で規定された労働契約関係の一方主体に該当せず、多数の契約しない農民工は請負の性質を有する建設会社の下に働けば自分の身分も請負工になるというイメージが強いため、紛争が起これば、民事請負契約に基づき処理されることになる。以下に、この建築業請負の就業構造について述べながら、請負労働者の生存状態を紹介し、また、法の問題にも触れてみたい。

1 特徴

今の下請制は、建築業にかぎらず、他の産業でもおこなわれているのが共通の現状であるが、⁽⁶⁰⁾建築業における下請制度は他の産業のそれに比

(60) こうした下請け構造は日本と韓国でも現れている。日本の例を挙げると、日本型生産システムは下請け分業構造を特徴とする。その代表的事例が自動車工場である。個別完成車生産巨大企業を中心に見ればピラミッド型の下請け・分業構造をなしていて、最上位には生産システムを総括している豊田や日産のような完成車メーカーがあり、その下に完成部品大企業がある。これら完成部品メーカーはさらにその傘下に、専門加工領域に特化された多数の中小零細専門加工企業をピラミッド型に組織化している。大体一つの自動車完成品組み立てメーカーの下に大企業である第一次

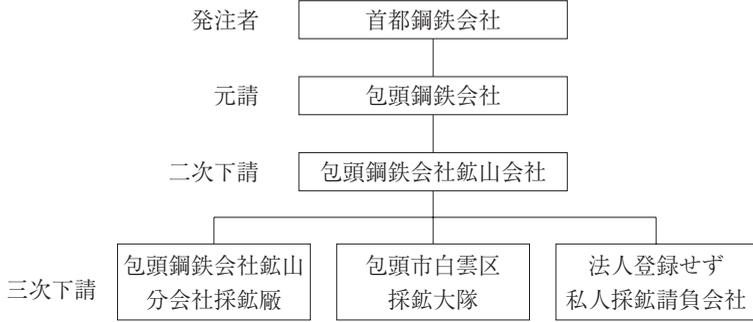
べて無視できないいくつかの特徴を有している。

- ①建築業下請制は一種の内部請負制をとっており、その上他の内部請負制とも異なり、生産過程の主要部分が下請労働者である社外工に委ねられていること。⁽⁶¹⁾
- ②建築業の正式工は管理労働者の立場に置かれている。その下請比率が他の産業に比して著しく高く、さらにその重層性が著しいこと。筆者がかつて働いた勤務先の鋼鉄会社の場合では、鉄鋼主業の下請比率は高くても、その重層制はせいぜい三段階に止まるのに対し、同会社の附属建設会社の場合、重層構造はさらに五層、六層までになる（図表9、10を参照）。元請はもちろん第一次下請企業についても、その末端の状況は把握しておらず、請負企業の名前さえ知らない場合もある。
- ③建設業下請は労務供給業の性格が強く、供給される社外工の中に下請臨時工の比率が高く、そのほとんどが不安定就業労働者である。従って建設業下請労働市場は主として不熟練労働市場である。特に、小型私人建設企業は親方制の色合いが濃く残されて、不熟練の請負工、臨時工、季節工が「供給」されるようになった。これらの人々は、組織化しにくく、工会（労働組合）に入りにくいのみならず、経済発展において建設産業の固定資本形成に継続的にあずかることによって最下層労働力と混合し合いながら、建設産業の正式工をも含む、全労働者の労働条件を引下げる役割を果たしている。産業別

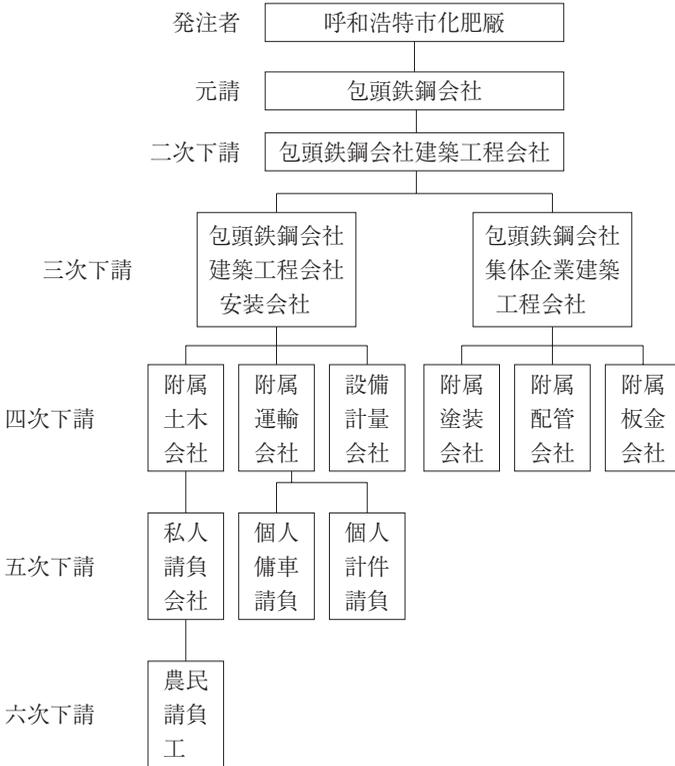
下請け（自動車メーカーを中心に）が約150～160、さらにその下にユニット部品を生産、加工する第二次下請企業が約5000、そしてさらにその下に特定加工や単品部品を生産する第三次、第四次下請企業が約4万存在する（中小企業庁、1988；PARK. J. D. 外 1999；5から再引用）。このような下請け・孫請けの構造は、韓国の大企業を中心とした構造でもそのまま現れている。

- (61) しかし、例えば製造業の場合には生産の基幹工程のほとんどが正式工によっておこなわれている。

図表9：鋼鉄主業の下請構造



図表10：建設業の下請構造



中国における請負労働の現状と法的課題

図表11：1997～2002年全国職工と建築業職工賃金（元）

年度	1997	1998	1999	2000	2001	2002
全国平均	6,470	7,479	8,346	9,371	10,870	12,422
建築業平均	6,655	7,456	7,982	8,735	9,484	10,279
国有単位	7,388	8,171	8,734	9,512	10,299	11,231
集体単位	5,466	5,941	6,296	6,873	7,260	7,745

出所：『中国労働と社会保障年鑑』2003年版，526，528，529頁。

職工平均賃金によると，2002年七大産業の中で，建設業は農・林・牧・魚業に続いて第六位を占める。⁽⁶²⁾1998年からは全国平均水準以下になった（図表11を参照）。さらに，2004年，都市及び郷鎮の在籍労働者の年平均賃金は15,559元に対して，建築業の平均賃金は12,770元であり，統計した22個業種分類の中に21位を占める。⁽⁶³⁾

2 問題点

- ①労働法が適用されない。自分ないし家族はともに大工，左官，タイル工，貨物自動車やダンプカーの運転手などそれぞれ一定の労働手段をもちながら従事しているが，その多くが「自営業者」として建築業の下請重層構造の最末端に位置し，「請負の仕事」をやっている。その内実は賃労働である場合が多いが，労働者性を認められない。しかし一方，多数の末端下請者（会社）は法人登録しないため，労働法に規定された使用者の資格がない。そのため請負者と使用者の両方のいずれも労働法の当事者に属さず，労働者の方が弱い立場にあり，保護の問題の解決が迫られている。
- ②労働条件が悪い。ある請負労働者は，朝5～6時から建築現場の仕

(62) 職工平均賃金の前五位の順番では，①電力・ガス・水の生産と供給業，②交通運輸・倉庫貯蔵・郵便通信業，③地質調査業と水力管理業，④採掘業，⑤製造業，である。『中国労働と社会保障年鑑』2003年版，527頁。

(63) 中国国家統計局編「2004中国統計年鑑」。http://www.acftu.gov.cn/

事を求めるが、賃金（日当）あるいは日当と仕事の種類だけを手配師・親父から聞かされて車に乗り込む、という形で「契約」が成立する。ところが、業者は約束より安い賃金しか払わなかったり、契約期間より長く働かせたり、仕事の内容が違ったり、という契約違反がしばしば起きる。相談を受けた労働争議委員会が交渉に行っても、そんな約束をしていないと責任を逃れる。

- ③労働災害が多い。建設産業において、労働災害は実に多く、しかも重大災害が多い。ところが、この労災で怪我をしても業者はしばしば請負労働者に対して「自分が悪い」と言い放って労災扱いにしない。重大事故の多くは、請負労働者の労働者性が認められていないため、補償金・見舞金・損害賠償金などの額を安く値切られ、もらえない事もよくある。業者側は安全対策に金をかけるよりも労働災害が起きた場合の補償金を払う方が安く済むというのが現実である。
- ④賃金は低下し、遅払・不払のことも日常茶飯事である。重層的な下請制度をとっており、日雇労働者を雇用するのは、ほとんどが末端の業者である。この重層構造の中で、例えば元請が労賃1人100円と見積って工事を請け負っても、途中の業者の中間搾取によって、日雇労働者の賃金は25円とか15円になってしまう。また、労働者は業者側に色々な口実を付けられて賃金を僅かしかもらえないため、仕方なく契約期間が過ぎてもそこで働かざるを得ないこともよくあり、賃金の遅払、不払が非常に深刻な問題になっている。⁽⁶⁴⁾

(64) 中国の黄衛建設次官は2004年8月26日に記者会見し、すでに完了した建設工事の未払い代金が昨年(2003)末で1756億元(約2兆3000億円)にのぼることを明らかにした。農村から出稼ぎにきた建設労働者への賃金不払いも160億元以上に達した。経済成長の底辺を支える建設業者と労働者への未払い問題は中国の社会不安に発展しかねない。未払いの建設代金のうち36.7%は公共工事に絡む。このうち中央政府が予算計上したプロジェクトの分は2004年中に支払いを済まし、地方政府の分は2005年中に完済する計画。黄衛次官は支払いが滞っている理由について「計画の中身が建設

- ⑤行政（市役、工商、税務など）及び医療機関はタライ回し（受入拒否）のことが少なくない。行政機関がこれらの労働者を「2等公民」と見なし、取り扱いの態度が悪くて効率が低く、また不公平な差別政策も出されている。病気になった労働者が医療保険給付を享受できず、たくさん医療保証金を払わなければ医療機関に受け入れられない。このような、労働者の置かれている過酷な現実を理解しようとせず、規定通りの福祉・医療行政を行うだけでは、実際は日雇建築労働者を切り捨てることになり、それに気づこうとしていない。
- ⑥健康と生活の悩み。請負労働者は仕事を行っても、いつ解雇されて不安定な生活へ転落するかもわからず、特にアプレ・生活苦・衰弱・障害・病後などの状況から、悪質業者、劣悪な労働条件の現場も選ばざるを得ず、こうした中で、悪質業者は横行できるのである。過酷な労働条件・生活条件の中で、肉体的にも精神的にも疲れる。病気になっても不思議ではない。愛し、愛される家族もない場合がほとんどである。娯楽といっても、労働者同士が楽しめる憩いの場所（施設）もない。そこでの楽しみは、仲間と酒を飲むことしかない。⁽⁶⁶⁾
- ⑦雇用主と働く場所が日々変わるにより、労働組合に入れず、労働者が団結しにくい。仕事が少ないから、現象的には利害が対立し

の途中で変わることもある」と述べ、工事の規模が予想より大きくなったことなどを挙げた。中国に3800万人いる建設工事従事者のうち3000万人強は農村からの出稼ぎ労働者。2004年1年間で160億元強に達した未払い賃金のうち98.4%は2005年6月までに支払いを終えたという。ただ黄衛次官は「新たな未払いが発生している地域も多い」と指摘、問題解決の道筋がついていないことを認めた。2004年8月26日付「日本経済新聞」（朝刊）。

(65) たとえば、一部の地方政府は出稼ぎ建築労働者に対し、「労働省証書」、「臨時居留証書」、「健康診断証書」、「就業証書」、「婚姻証書」、「職業資格証書」などさまざまな手続きを要求し、それらの費用は年間数百元に達している。

(66) 従って、都市治安管理等問題が厳しくなるという指摘もある。

合う。労働者同士が分断されており、共同性が奪われていることも大きな問題である。

一連の問題を解決するため、中央政府と各地方政府はいろいろな政策を出し、問題改革・解決を目指す。たとえば、2004年北京市建設委員会は、建設業界における違法経営を行っている企業のブラックリストを発表した。その中には、同市を代表する大型建設企業、「北京市市政建設有限責任公司」（北京市政集団）、「北京住総集団」（BUCC）など35社が含まれていた。35社のうち、安全管理の不徹底による過失事故で摘発された企業は4社、無免許経営が25社、労働者への給与未支払いなどが6であった。そのうち、「北京市政集団」は、地下鉄5号線の建設にあたり、ケーブルを損傷し、多くの企業が通信不通状態に陥った。一方、「北京住総集団」については、2004年2～8月にかけて、同社の担当する建設プロジェクトの現場で数回にわたり事故が発生して、10人が死亡した。北京市建設委員会は、北京市政集団に対して、トップ企業としてのランクを降格させるほか、6カ月以内の入札を停止。さらに、地下鉄建設プロジェクトに関する証明書を没収。また、「北京住総集団」に対しては、3カ月間の入札停止、関係者の厳重処罰などを命じた。その他の33社も、入札停止などの処分を受けることが決定している⁽⁶⁷⁾。

しかし、今まで建設請負労働者の保護について、問題が山積している。抜本的な解決をするために、請負などの非典型雇用労働の本質的属性、法的地位、保護の範囲・程度などを究明しなければならない。

第三節 請負契約に関する法的理論

一 問題の所在

世界各国における労働法の契約主体について、労働者概念の確定が大変重要な意義をもっている。さらに「労働者」と非「労働者」を区分す

(67) 「中国情報局」サイト <http://www.searchina/ne.jp/> 2004年12月15日。

中国における請負労働の現状と法的課題

のために、「労働者」判断基準を詳しく設定し、労働法の適用範囲をいっそう明確にする必要がある。一方、中国では労働法の契約主体の概念が定義されておらず、実際の適用範囲は狭い。また、「労働者」性についての判断基準があまり議論されていない状況である。

中国では労働契約に対する請負、派遣などの労務供給契約は、「(労務)請負契約」、「(労務)派遣契約」と呼ばれ、従業者は民事上の平等主体の一方として民法を適用されている。しかし、非典型労働の発展に伴い、「労働者」と非「労働者」との関係が相対化している現状において、契約は民法上の請負や委任形式であって、その当事者間に実質上の使用従属関係が認められる場合には、役務提供者は労働法上の労働者に該当するか否か、また、その契約は、労働契約として労働法の適用をされるか否か、請負労働者に対してどの範囲でどの程度の保護を行うべきか、などの問題が生じる。労働法の適用対象の範囲をめぐり、適用範囲の再定義の要請と、そして類似の就労実態の労務供給者間の均衡のとれた法的取り扱いの要請という二つの異なる要請に直面している⁽⁶⁸⁾。このような要請にどのように対応するかという問題意識から、請負労働者を適切に保護するために、「労務者」概念を提出し、労働法の適用対象をめぐって検討することが必要と考える。

二 労働契約概説

労働法学においては、一般的に、労働関係が契約関係であることを公理としており、労働者と使用者の労働契約の締結により始まる。そして、この労働契約は、人が対価を得る労務に服することについての契約であるから、およそ市場経済のなかで人の労働がある限り、いかなる時代でも、どのような社会体制のもとでも認められるものである。

(68) 鎌田教授は「契約労働者」という新たなカテゴリーを設定して、一定の保護を及ぼすことにより、この問題の立法論としての解決策を提示している。

そして、この契約は、契約の目的と主体が同一のものに属するという特質を有している。そのため、使用者が「労働」を使用することは、同時に、契約の相手方である労働者を使用することになり、使用者と労働者の間には、法構造的な使用従属関係が生じる。実際の労働関係においても「従属労働」は様々な弊害を産み出し、交渉力に弱い労働者に不利な帰結をもたらして、市民法の契約原理ではこれに適切に対処することができない。そこで、国家が使用者と労働者の自由な合意による労働条件設定に介入し、労働条件の最低基準を強行的に設定する労働保護法が⁽⁶⁹⁾誕生する。

これにより労働契約という契約概念を設定することを通じて、市民法の契約原理を様々な形で修正し、現代的な政策目的を盛り込んだ規制を行ってきている。例えば、労働条件の最低標準を法律で設定し、使用者にこれを遵守させる労働基準法を制定すること、使用者による合理的でない理由での採用拒否や解雇について一定の制約を課すこと、失業労働者の生活維持のための失業保険制度を実施すること、無過失責任による労災補償制度の確立および労災保険制度を導入すること、労働者による労働組合の結成、団体交渉、労使協議あるいはストライキその他の団体行動をすること、など。つまり、労働契約とは、一つの契約概念であると同時に、労働関係に対して政策的に適正な規整を加えるための法制度ともいえる。

従って、労働契約に対する規制の態様やその程度は、社会経済体制およびその発展状況等の違いによって当然に異なるものであり、労働契約は、かかる意味で、その内容や機能において、多様性を持つ法制度とい

(69) たとえば中国では、改革開放に伴い市場経済の下で労働者を保護するため、1995年『労働法』が実施された。また、日本国憲法27条2項は「勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と定め、国に契約自由を修正する労働者保護立法を行う責務と権限を付与している。そして日本における労働保護法の中核立法は労働基準法である。

える。言い換えれば、法制度としての労働契約は、社会体制や経済体制および当該国家における雇用慣行等の所与条件を基盤として形成されるものである。

中国において1994年7月5日に全国代表大会常務委員会で可決・成立した『中華人民共和国労働法』(以下、この法律を『労働法』という⁽⁷⁰⁾)は、この立法趣旨を、「労働者の合法的權益を保護し、労働関係を調整し、社会主義市場経済に適合した雇用システムを形成・維持し、経済発展と社会進歩を促進するために、憲法に基づき本法を制定する。」と定める。ここにいう「雇用システム(原語は「労働制度」)」とは、「採用制度だけでなく、就業、賃金分配、社会保険、職業訓練、安全衛生等の制度を含む」⁽⁷¹⁾広範な概念として理解されている。

中国の労働契約とは、「労働者が雇用単位との間に労働関係を確立し、双方の権利と義務を明確にする協議のことである」(『労働法』第16条1項)

さらに、同法は、「労働関係を確立する際は、労働契約を締結しなければならぬ」(16条2項)と定めた。これは、市場経済化のなかで既に整備されつつあった労働契約制度を、一般的に実施することを改めて確認するものであった。言い換えれば、中国においても、労働を契約原理の中で位置付けるべきことが、法律上、正当に承認されたということであった。ただし、社会主義市場経済体制という特殊な社会経済体制下における中国の労働契約制度は、欧米諸国および日本・韓国などのアジアの資本主義諸国におけるそれとは異なる独自の内容や機能を有してい

(70) 1995年1月1日から施行。日本語訳は、向山寛夫「資料《中国》中華人民共和国労働法(解説と訳文)」日本労働研究雑誌418号56頁(1994年)、宮坂宏編訳『現代中国法令集 企業法・税法篇』178頁(専修大学出版局1995年)、翻訳『中国労働関係法令集』中日対訳、村上幸隆・関口美幸2004年度改訂版34頁を参照。

(71) 1994年9月5日『労働法の若干条文に関する労働部の説明』1条を参照。前掲『中国労働関係法令集』2004年度改訂版124頁を参照。

る。

三 中国における労働契約

中国の労働契約とは「労働者が雇用単位との間に労働関係を確立し、双方の権利と義務を明確にする協議のことである」(『労働法』第16条1項)。この規定は非常に簡単と思う。最大の疑問点は、「労働関係」という概念の定義がなく、従って、労働関係の特徴が明確でないことである。

労働契約の締結により、労働者は雇用単位の組織の中に組み込まれ、雇用単位の成員となる。雇用単位から見れば、自らの成員に対する組織と管理の権利を掌握することになり、労働者個人の労働は、集団労働の中に組織化されることになる。こうして、労働者は、雇用単位の成員として、身分上あるいは組織上、雇用単位に対して従属することになる。⁽⁷²⁾中国において、一人の労働者の正規労働契約関係は、一つしか存在し得ないのである。かりに、ある「単位」に所属する労働者が、他の「単位」で勤務したとしても、そこでの関係は「労務契約」関係として理解される。

労働法は、事業主と労働者の間に雇用関係が発生すると、労働契約もしくは集団契約の締結を義務付けている。

労働契約は書面の形式で締結され、契約期限が明記されなければならない。⁽⁷³⁾契約期限は固定期限のあるもの、固定期限のないもの、一定の業務の完成をもって期限とするものがある。固定期限の長さについては、労働法に明確な規定がない。ただし、労働者が同一事業主の組織で満10年以上連続して働き、労働契約の継続も当事者双方で認められた場合、

(72) 李景森主編『労働法学(第2版)』146頁、北京大学出版社(1995年)。董保華『「劳工神聖」的衛士—労働法』117頁、上海人民出版社(1997年)。

(73) 労働法19条。書面契約の義務付けは、中国とロシアなど少数の国家で法律に規定されている。世界的には、たとえばアメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、日本など多数の国家では、書面でも、口頭でも、その以外の他の形式(たとえば黙示)でもかまわない。

中国における請負労働の現状と法的課題

労働者本人が期限のない労働契約の締結を提起すれば、固定期限のない契約を締結すべきだと定められている。

労働法第23条は、労働契約の期限が満了し、契約の継続がない場合に、労働契約が直ちに終止すると定めている。

労働法第26条では、下記の状況の1つがあれば、雇用主は労働契約の解除ができるが、ただし、30日前に書面で労働者本人に通知しなければならないと定めている。具体的には、

- ①労働者が病気を患い業務に因らない負傷で、医療期間満了後、元の業務に従事できずまた雇用主が別に配置した業務にも従事できない場合、
- ②労働者が業務の任に堪えず、訓練養成あるいは業務と職場の調整を経ても、なお業務の任に堪えない場合、
- ③労働契約締結時に依拠した客観的な事情に重大な変化が生じ、元の労働契約が履行できなくなり、当事者の協議を経て労働契約の変更について合意が達成できない場合、である。

労働法19条は労働契約を書面の形式をもって締結するよう定めている。加えて、そこでは、7項目にわたる必要記載事項も定められている（契約の期間、職務の内容、労働安全衛生と労働条件、報酬、職場規律、労働契約終了の条件、労働契約違反の責任）。書面の要式性については、労働紛争の防止や労働行政部門による管理監督の利便性などが根拠とされるが、書面化されていない場合の法的効力は規定されていない。

実際には、書面による契約書がなくとも、事実上の「労働関係」があれば、労働者に労働法上の保護は与えられる。事実上の労働関係があるにもかかわらず、企業が労働契約書の締結や作成を怠っている場合には、労働行政部門による改善命令が出される。⁽⁷⁴⁾ また、裁判例などにおいても、

(74) 1994年12月26日労働部公布「違反中華人民共和国労働法行政処罰辦法」（中華人民共和国労働法違反に対する行政処罰辦法）3条、16条によれば、法律・法規等の違反に対して、警告や改善命令を出すことされる。

事実上の労働関係があるときには、「労働契約を締結せよ」といった判決がだされることがある。この場合、労働行政上の監督の観点から、書面作成義務を課しているということになる。したがって、私法的に見れば、事実上の「労働関係」の存在により権利義務関係が形成されているのであり、書面性は、必ずしも私法上の労働契約関係の成立要件とはいえなくなる。

近年、非典型雇用は迅速に発展して、書面契約しない事実上の労働関係が増加している。これには現有の規則が対応しきれず、こうした労働契約の書面性に伴う問題について十分な議論が必要と思う。労働契約に対して、二つの側面から理解が可能である。一方で、労働契約は労働契約書として理解され、これはまさに一種の行為モデルとみなされる。他方で、労働契約を労働契約行為とみなし、一種の労働法律事実として、労働契約の締結・履行・終了および変更・解除を通じて、労働法律関係を生成・変更・消滅させる。中国の学者および立法部門は前者の理解に傾斜しており、外国の立法は後者の理解であると考えられる。その分岐は、口頭の契約、無効な契約、事実上の労働関係の認識に現れてくる。私の理解では、両方の理解を総合したうえで、後者の理解に重点を置いて中国の法律規定および法律理論を新たに捉えていくべきである。

2006年3月20日全人代常委会は『労働契約法（草案）』を公布した。草案によると、「事実労働関係は無限期契約と見られる。双方の労働関係の存在について理解が相違する場合、労働者の有利に理解する」という。このような、労働契約に対する理解を変えることが示された。しかし、2007年6月19日採択した「労働契約法」ではその文言が消去され、立法化は見送られた。

四 労働契約の当事者（労働者・使用者）の概念

『労働法』上の労働契約の当事者は、一方は労働者（労働力所有者）、もう一方は使用者（労働力を使用する生産手段の所有者・経営者・管理

者)である。

1 労働者

まず、中国語一般にいう労働者とは、農業労働者を含めた最も広義の概念であり、労働能力を有し、労働に従事して生活手段の原資として適法な収入を得ている公民をいう。他方で、『労働法』が定める「労働者」とは、労働力を使用する者すなわち雇用単位と対になる労働法律関係上の主体であり、「雇用単位の管理下で労働に従事しこれに応じた報酬を得ている自然人⁽⁷⁵⁾」である。すなわち16歳以上の労働能力と権利能力を有する公民である。労働法第2条は「①中華人民共和国国内の企業、個人経済組織⁽⁷⁶⁾およびこれらと労働関係を形成する労働者に本法を適用する。②国家机关、事業組織、社会团体、およびこれらと労働契約関係を確立している労働者にも本法に従って処理する」と規定された。上記の国内の企業、個人経営組織、国家机关、事業組織及び社会团体を雇用単位と称し、これらの雇用単位と労働契約を結ぶ者は労働者とされる。ただし、公務員及び公務員制度を実施する事業組織と社会团体の事務員並びに農村労働者（郷鎮企業の従業員と都市への出稼ぎ者、販売を行う農民を除く）、現役軍人、及び家庭の保母などには労働法を適用しない⁽⁷⁷⁾。また、在籍学生が余暇時間を利用してアルバイトを行うことは、就職とはみなされず、労働関係は確立せず、労働契約を締結しなくてよい⁽⁷⁸⁾。

(75) 董保華『「劳工神圣」的衛士—労働法』81頁、上海人民出版社1997年。

(76) 中国では、使用する労働者の数に基づき、私営経済の主体の名称を異にする。すなわち、8人以上の労働者を使用する私営経営組織を私営企業と呼ぶ、これ未満の労働者を使用するものを個人経営組織ないし個人経営者と呼ぶ。1988年7月国务院公布『中華人民共和国私営企業暫定条例』2条参照。1995年8月4号『労働部關於貫徹執行労働法若干条問題的意見』1条参照。『労働法』第2条を参照。

(77) 1995年8月4号『労働部關於貫徹執行労働法若干条問題的意見』4条参照。

(78) 1995年8月4号『労働部關於貫徹執行労働法若干条問題的意見』12条

また、中国国家统计局の公式統計上で、労働者とは、国有、郷鎮、連合経営、株式制、外資系、香港系、マカオ系及び台湾系企業と付属機構に従事し、給与を受けている者を指す。なお、郷鎮企業の就業者、私営企業の就業者、都市及び郷鎮自営業者、離職・定年退職及び退職者、再就職の離職・定年退職者、民営学校の教師、郷鎮企業の外国及び香港・マカオ・台湾からの派遣者、そのほかの関連規定により統計範囲に入らない者は除外する。

2 使用者

もう一方の労働力の使用者（「用人单位」）は、製品の生産、流通、サービス活動を行う独立採算の経済単位である各種所有制の企業と個人経営組織と定義される。具体的に、生産手段の経営管理権限を有する雇用単位であり、①企業、②事業組織、③国家機関、④社会团体等の単位、および⑤個人経営組織を指す。

そして、労働の過程とはその労働者の提供する労働力（人の要素）と雇用単位の有する生産手段（物の要素）の結合作用の過程である。こうした当事者の属性のために、実際の労働過程の中で、経済的従属関係が生じることになる。⁽⁷⁹⁾

他方、請負や委託、運送、仲介などの労務供給に関する契約、すなわち労務契約において、労務提供者は自然人だけでなく、法人やその他の組織でもよい。また、自己の生産手段を用いて労務を提供し、危険負担に関しても労務提供者が負うとされる。こうした点で、労務契約において従属関係はない。

ところで、労働契約の目的（客体）は、労働行為そのものである、すなわち労働者は用人单位の労働生産過程に参加しなければならない。労働者の労働は用人单位の直接生産過程になる。したがって、必ずしも労

参照。

(79) 李景森主編『労働法学（第2版）』96頁、北京大学出版社1995年。

働の成果の実現が契約目的ではない。これに対し労務契約は、労働行為を通じて履行される債務ではあるが、一定の労働の成果・結果を目的とする⁽⁸⁰⁾。したがって、労働契約と労務契約は目的においても異なるとされる⁽⁸¹⁾。また、労働行為が労働者の人格と不可分であることから、労働契約においては、経済的従属性が生じると同時に、人身関係上にも指導・管理関係（中国では指揮命令の使用従属関係を認めない）が生じる。

そのような労働契約当事者の間に労働関係が結ばれる。その労働関係の性質は中国の学界の通説によると人身関係と財産関係を兼ね、平等関係と指導・管理関係を交えた一種の社会関係である。いわゆる人身関係の性質は、労働者の体内に存在している労働力の発揮が、労働者の身体と密接し、分割できないものである。一方、いわゆる財産関係の属性は労働力をもっている人々の生存の唯一の手段であり、その財産関係は広義の経済関係の一部分に属する。また、財産関係の属性に基づいて成立した労働関係は、労働者と雇用単位の間で平等協商の原則の下に建立、継続、変更、中止できる。その相互選択の関係は平等関係の一種である。また、人身関係の性質があるので、労働関係が成立すると、労働者は自分の労働力を雇用単位から支配されなければならない。雇用単位と労働者の間に指導と被指導、管理と被管理という関係が建立される。

以上のような労働関係はその人身属性と財産属性とを統一し、平等と指導・管理の特徴が交わって生じた社会関係である。

五 労働契約と雇用契約⁽⁸²⁾

雇用契約について大陸法諸国は基本的に明確に規定した。例えば『フランス民法典』、『ドイツ民法典』、『中華国民民法典』（台湾地区で実施

(80) 董保華『「劳工神聖」的衛士—労働法』120頁、上海人民出版社1997年。

(81) 李景森主編『労働法学（第2版）』96頁、北京大学出版社1995年。

(82) 契約類型としての労働契約については、特に山下昇『中国労働契約法の形成』信山社（2003年）138-141頁を参考・引用にさせていただいた。

される) などがある。一方、伝統的に判例法を中心としてきた英米法に属するイギリスでも制定法で規定されるに至った。

中国の法律においては、「雇用」の概念についての明確な定義は存在しない。経済学者の中には、「雇用」を次のように定義する者がいる。「雇用とは、健全者が社会事業に参加し、報酬を得ること、あるいは経済活動によって収入を得ること」⁽⁸³⁾。中国において人々の「雇用」の概念は、大きく変化した。また、社会主義社会における「労働関係」との対比において、「雇用関係」あるいは「労使関係」といった概念は、資本主義社会における使用従属や搾取をともなう労働者と使用者の関係として理解されてきた。中華人民共和国が樹立されたばかりの頃、旧社会での官僚組織・公的教育機関（銀行、公共交通機関、学校など）の被用者たちは、中国政府の政策によって、引き継がれ、そのまま、以前と同様にその仕事に従事した。そして、政府はまた、失業者や新しい労働者のために新たな就職を計画した。一部の労働者に対しては、政府は、「新しい生産力を発展させて、自ら救わせ、救済するかわりに、人々に労働を依頼する」という政策をとった。しかし、このような労働者は、雇用されているとは考えられなかった。1950年代半ばから1970年代の終わりまで、中国の労働政策は、「労働の国家独占と非常な中央集権」に終始したといえる。当時、一般の人々は、国家所有の企業や団体で働く人々が「雇用」されているというより、企業の主人公としての「労働」というイメージが強かった。

ところで、中国における労働契約（「労働合同」）という用語は、既に1980年代初頭には、法律上のものとなっていたが、他方で、「雇用契約」（「雇用合同」）という用語も、同じ『合弁企業労働管理規定』のなかで既に登場していた。すなわち、『合弁企業労働管理規定』12条において、

(83) 中国政法大学経済法系王建平副主任「中国における海外からの投資および外国人労働者の保護」1993年国際学術シンポジウム報告書(2) 55頁、大阪経済法科大学出版社。

「合弁企業の外国籍の労働者の雇用、解雇、辞職、報酬、福利と社会保険等の事項は、すべて雇用関係の中で規定する」と定めていた。こうした「雇用」という用語が持つ資本主義的な文脈のなかで、雇用契約の概念も理解される。すなわち、合弁企業という私的主体と中国公民ではない外国人労働者との関係については、社会主義的労働関係とは異なる資本主義的雇用関係として把握され⁽⁸⁴⁾、雇用契約と労働契約の違いは、契約関係にある主体が、社会主義的な属性を有しているか否かにあった。したがって、労働契約は、あくまでも使用従属のない社会主義的關係に立脚するものであり、雇用契約は資本主義的な使用従属關係を基礎とする契約關係として解するのが、1980年代の理解であつた⁽⁸⁵⁾。

しかしながら、こうした改革開放初期の雇用契約に対する解釈は、必ずしも法律上はつきりと定着したわけではなく、『労働法』において労働契約の定義規定が置かれたのとは対照的に、雇用契約を定義する規定は存在しなかった。

実際に1999年制定された『契約法』が定める15の典型契約の中に、労働供給契約の類型として、請負契約（15章）、委任契約（21章）、運輸契約（17章）、仲介（「居間」）契約（23章）が規定されているものの⁽⁸⁶⁾、労働契約ないし雇用契約は含まれていない。これは、言い換えれば、中国における労働契約が、『契約法』2条が定める①「平等な主体」間、②「民事上の」関係という定義のいずれかもしくは双方の要件に適合しな

(84) これらの「雇用」、「雇用関係」、「雇用労働関係」といった概念については、王益英主編『中華法学大辞典労働法学巻』91頁参照、中国検察出版社1997年。

(85) かかる意味で、使用従属關係をメルクマールとする日本の労働契約とは、用語が異なるといえる。

(86) ほかの契約形態は売買契約（第9章）、電力・水・ガス・熱エネルギー供給契約（第10章）、贈与契約（第11章）、金銭貸借契約（第12章）、リース契約（第13章）、ファイナンス・リース契約（第14章）、建設工事契約（第16章）、技術契約（第18章）、寄託契約（第19章）、倉庫保管契約（第20章）、斡旋契約（第22章）などがある。

いからとの理解も可能であろう。

ただし、このことに関して興味深いのは、1995年1月に全人代常務委員会法制工作委員会に提出された『中華人民共和国契約法（起草稿）』および1997年5月に出された『中華人民共和国契約法（意見聴取稿）』においては、雇用契約（「雇用合同」）の名称で、典型契約の一つとして規定されていた点である。1995年1月『中華人民共和国契約法（起草稿）』444条「定義」では、「①雇用は当事人の一方が相手方のために労務を提供し、相手方が報酬を支払う契約とする。②国家機関、企業、事業単位、社会团体及びその他の組織とその労働者（雇員）が締結した労働契約（労働合同）については、『労働法』に特別の定めのないときは、本章の規定を適用する。」と定めていた。また、1997年5月『中華人民共和国契約法（意見聴取稿）』372条「定義」では、「雇用契約は、労働者が⁽⁸⁷⁾労務を提供し、使用者が報償を支払う契約である。」と規定していた。しかし、最終的に、1998年8月20日付の『中華人民共和国契約法（草案）』の段階で独立する一章として「雇用契約」は削除され、立法化は見送られた。⁽⁸⁸⁾

(87) 全人代常務委員会法制工作委員会民法室『中華人民共和国合同法』及其重要草案稿紹介 88, 156頁参照, 法律出版社2000年。

(88) それに対して、該課題研究組組長、中国社会科学院法学研究所梁慧星教授は次のように述べた、「われわれ社会主義国家として、人口の絶対多数は体力労働者と頭脳労働者が占めている。その労働者と雇主（企業・事業単位と国家機関を含む）の間の権利義務関係は、労働契約、雇用契約、招聘契約などの締結によって保護される。現行労働法では労働契約の規則だけ制定しているの、その権利義務を規整するのは大変不備だ。改革開放以来、多数の体力・頭脳労働者の権利が充分保護できない、重要な労働者の権利を侵害する事件が多く出ている。法院（裁判所）が受理した雇用訴訟がますます増加している、しかしそれに対して、具体的な法律規定がないので裁判基準が依拠できない。この草案の作成作業をするとき、学者のたちは諸国の労働者保護の立法を大いに参考にして、「雇用契約」について独立した一章を設定したのに、最後、立法化は見送られたから、非常に残念でした」。梁慧星『从近代民法到現代民法』126頁, 法律出版社2001

この削除理由として、民事法たる『契約法』は企業・組織内部の関係には適用しないということと、現在、『労働契約法』の起草が進められており、労働契約と雇用契約の関係が不明確ということの2点が大きい理由⁽⁸⁹⁾のようである。結局、雇用関係について、未だに明確な実定法上の定義規定は存在しない。

また、2001年『中華人民共和國民法典（専門家建議稿）』（課題研究組組長、中国社会科学院法学研究所梁慧星教授）「契約編」第15章第301条「定義」では、「雇用契約とは雇用された者が雇用者に労務を提供し、雇用者が雇用された者に報酬を支払う契約⁽⁹⁰⁾である。」と規定していた。最後に、採決できるか否か注目されている。

中国において、雇用に対する労働契約の独立性を強調し、両者は本質的に異なるものと見てこれを峻別して捉える考え方が通説（峻別説）であった。すなわち、個人の形式的・抽象的な自由の原理に基づく民法上の契約に対して、労働契約は、かかる民法の「自由」の原理を前提としながらも、「管理」ないし「指導」をその本質的に異なる概念とし、かつ、生存権の確保を理念とする点で雇用とは本質的に異なる契約概念である。

中国における労働契約と雇用契約の発生、発展の経緯から見ると、まだ日本のような「雇用と労働契約とは異質なのではなく、契約類型としては同一のものであることを強調する」という学説（同一説）が出ていない。労働契約の解釈適用の問題においても、実用法学上の問題においても、両者を峻別することは「通説」である。換言すれば労働契約の確定の問題は、実務上のみならず、法理論的にも労働法の対象および性格をも左右する重要な問題となっている。しかし、最近では、社会構造

年。

(89) 全人代常務委員会法制工作委员会民法室『「中華人民共和國合同法」及其重要草案稿紹介』166頁参照、法律出版社2000年。

(90) 梁慧星：『近代民法から現代民法へ』第126頁、法律出版社2001年。

・産業構造の転換に伴う雇用・就業構造の多様化を背景に、企業の柔軟化政策の一環としての労働力の外部化が推進され、使用者によってかなり意図的に労働契約の「請負」・「委託」化が進められており、それが問題の重要性を高めるとともに、理論と実務の矛盾がますます深まってきたのである。

六 労働契約と労務契約

そして、労務契約も、雇用契約同様、実定法上明確に定義されていない概念である。「労務契約」という用語は、もともと『合弁企業労働管理規定』の実施細則を定めた1984年1月労働人事部公布の『關於中外合資経営企業労働規定実施辦法』のなかでみられる。そこでは、合弁企業と労働者の間で労働契約を締結するほか、「合弁企業は労働者の募集・採用・解雇などの事項について、人員を供給する組織あるいは地区労働服務公司と労務契約を締結することができる。」と定めていた。⁽⁹¹⁾つまり、同『辦法』が定めた労務契約とは、本来、労働者供給を目的とする契約であって、労働者と企業が締結する契約ではなかった。

しかし、現在では、労務契約関係は、労働者供給契約だけでなく、『契約法』が定める請負契約、委任契約、運輸契約、仲介契約、保管契約などを包括する概念として理解されており、⁽⁹²⁾労務提供者と労務受領者との間の契約も、労務契約の範疇に含まれることになった。また、『労働法』において適用除外されているベビーシッターとの契約も、労務契約に含まれている。いずれにせよ、労務契約は、労働契約とは異なり、民事法により規制される。

このように、雇用契約や労務契約という概念は、典型契約として法律上規定されているわけではない。しかし、現実には、実務上、『労働法』

(91) 労働服務公司とは、職業紹介や職業訓練などを行う機関である。

(92) 王全興『労働法』148頁（法律出版社1997年）、董保華『「劳工神聖」的衛士—労働法』119頁参照、（上海人民出版社1997年）。

の適用されない労働契約に類似した非典型の労務供給に関する民事契約関係について、労務契約ないし雇用契約といった用語が用いられることがあり、紛争処理にあたっては、民事法規が適用される。他方で、労働契約をめぐる紛争については、特別の紛争処理手続が定められており、これに従う。

ただし、労働契約について定義規定があるといっても、労働契約と雇用契約・労務契約を区別するメルクマールは、それほど明らかというわけではない。

また、『労働法』の解釈適用において、全面的に民事関係法規の適用を排除しているわけではない。たとえば、同法17条は、「労働契約の締結及び変更は、平等、自由意思、協議一致の原則を遵守しなければならない。法律や行政法規に違反してはならない」と定めているが、ここにいる法律・行政法規には、労働関係立法だけでなく、民事法も含まれると解されている⁽⁹³⁾。また、労働契約に対する債務不履行や労働に関連して引き起こされた不法行為に対する損害賠償については、『民法通則』の規定が適用される⁽⁹⁴⁾。加えて、訴訟法上から見れば、労働紛争に関する訴訟手続は、『労働法』のほか、『中華人民共和國民事訴訟法』に従う。

このように、請負など非典型雇用の場合は就業者と使用者の間の関係は労働契約関係と異なって、労務契約関係（ないし雇用契約関係）として把握される。そして、実際には「疑似」労働契約関係として、一般の労働者と同様に勤務する。しかし、いったん紛争が生じると、労働契約関係と労務契約関係は重大な相違を顕在化させる。すなわち、労務契約関係は民事契約関係であり、民事法が適用される。他方で、労働契約関係に対しては労働法が適用され、紛争処理においても独自の手続が用意

(93) 1994年9月5日『労働部労働法の若干条文に関する説明』の17条に関する説明を参照。

(94) 1994年9月5日『労働部労働法の若干条文に関する説明』の99条に関する説明を参照。

されている。このような労働契約と労務契約の区別の問題は、裁判実務上、重要な意義を有する。⁽⁹⁵⁾

したがって、紛争処理手続からみれば、労働紛争であれば、仲裁前置を原則とし、直接人民法院（裁判所）に提訴することができない。また、労働紛争仲裁は、時効が6か月とされる。他方で、労務契約をめぐる紛争であれば、直接人民法院に提訴ことができ、時効も2年間とされ、一定の場合には、時効の中断などの規定の適用がある（『民法通則』135条、139条、140条）。加えて、紛争処理の規範は、当然、労働契約紛争においては、労働関連法を第一義に適用し、適用すべき規定がない場合に限り、民事関連の法規が適用される。労務契約紛争であれば、『民法通則』や『契約法』などの民事法規が適用され、『労働法』の適用はない。

また、労働契約には適用される国家の様々な規制が、労務契約には適用されない。つまり、労働契約の解約に関する規制（解雇制限）や報酬に関する規制（最低賃金規制や通貨払の原則）を受けない。このほか、労働災害が発生しても、民事的に処理される。従って、労働者保護に関して大きな問題が生じる。

このような、労務契約という概念は、事業主・使用者の負担を軽減するとともに、下崗者、失業者の就業・再就業の機会を拡大するために、便宜的に利用されている感があり、政府もそれを最初の黙認からいまや積極的に提唱している。これには、中国が失業の問題を抱えているので、社会安定を維持するために、余剰人員問題の解決に重点が置かれているという事情がある。

しかし、上記のような問題点も孕んでおり、労働契約と労務契約をより理論的に区分し、労働者の保護を図るべきであろう。また、こうした

(95) 馬強「労働合同若干問題研究」『経済法学・労働法学』2001年5月（2001年、中国人民大学書報資料中心）12頁参照。なお、同氏は、北京市第二中級人民法院の裁判官である。

問題の背景には、労働契約に対する研究が未成熟であることを指摘できる。つまり、労働契約には一応の定義規定があるものの、何をもって労働契約とするかについて、そのメルクマールが確立していないのである。

七 契約法（合同法）上の請負契約とその効力

1 請負契約の概念と種類

「請負契約とは、請負人が注文者の要求に基づいて仕事を完成し、仕事の成果を引渡し、これに対し注文者が報酬を支払う契約をいう。

請負とは加工、注文制作、修理、複製、試験、検査などの仕事を含むものとする。⁽⁹⁶⁾」

これは、請負契約に関する概念と種類について規定したものである。

請負契約には当事者の一方（請負人）が自分の智力、労力、仕事の条件を利用して他方（注文者）のために、約束した仕事を完成させ、そして、その仕事の成果を提供し、これに対し注文者は仕事の成果を受領してかつ約定の報酬を支払うものである。請負契約は双務、有償、諾成の契約である。

請負契約の主だったものに次のようなものがある。

- ①加工契約。これは注文者が原材料または半製品を提供して請負人が注文者の要求に従って加工し、完成したものを注文者に引渡し注文者がそれに対して報償を支払う。
- ②注文制作契約。請負人が注文者の具体的要求に従って自己の提供した原材料で製品または半製品に完成して、それを注文者に引渡し報酬を受け取る。
- ③修理契約。請負人が注文者の要求に応じて毀損した品物、設備及びその他の器械などを修理、これに対して注文者が報酬を支払う。そのほか

(96) 『中華人民共和国経済合同法』第251条。

- ④建築請負契約。
- ⑤印刷請負契約。
- ⑥家屋修繕請負契約。
- ⑦設計、翻訳などの請負契約がある。

2 請負契約には以下のような特徴がある

- ①請負契約の目的は、請負人の労働それ自体ではなく、その労働の成果である。これは、頭脳労働の成果である場合も、肉体労働の成果である場合も、また、これら両者の共同の成果である場合もある。
- ②請負契約の目的は特定性を持っている。請負人は注文者の特定の要求に従って仕事を完成させるのであり、契約時にその要求は特定性を持っている。従って、市場で購入できる一般商品とは異なるのである。
- ③請負人は自分の設備、技術、労働力を使って独立して活動を行う。注文者が与えた任務によって請負人の生産活動は規定されるが、しかしそれによって請負人の仕事の独立性は損なわれない。請負人は仕事の成果に対し責任を負うために、自分のもつ生産条件に照らして、独立して自主的に生産計画を定め、労働力を配分し、仕事の方法を決める権限を持っている。
- ④請負人は、注文者の仕事を完成させる過程において生じるすべての危険に対して責任を負う。請負人は、仕事の質、数量、期限、価値を達成することに責任を負うだけでなく、さらに、不可抗力などの原因で生じる目的物の滅失毀損の危険も引き受けなければならない。言い換えれば、そういう場合に請負人は注文者に代金を請求したり、損失の賠償を請求したりする権限がない。

3 請負の適用範囲

請負契約は、人々の生産や生活上の特別な必要から生じる契約形式で

ある。たとえば、特別の規格、形状、用途などのために必要な設備、建築物とか、個々人の身体に合った服をつくる場合のように、特殊な規格を必要とするものは市場で購入することが難しいために、工場や建築会社、あるいは加工業者に製作を依頼してようやく手に入れることができる。従って、仕事を指定して完成させることを内容とする請負契約は、単にこの必要性があるというだけではなく、この適用の範囲も広い。

社会主義基本建設工作の中で、たとえば、建設、取付けなどの工事では、広く基本建設請負契約が使われており、中国の社会主義基本建設を保障する重要な契約形式になっている。基本建設というのは、固定資産を新規につくる経済活動を意味し、「工場、鉱山、鉄道、ダム、商店などの建設、及びそれらに附属する機械設備などの設置、取付け、また諸機関、学校、病院などの建物の建設、設備の取付け、さらには住宅や都市公共施設を含む」とされている⁽⁹⁷⁾。

そのほか、対外貿易において、沿海地域の都市や町の国有企業や集団企業が外国の製造業者や、香港、澳門の商人との間で、広く原材料輸入加工の契約形式を用いている。

請負契約は公民の日常生活にも広く用いられている。たとえば、公民が国有や集団の企業あるいは個人商工業者に、服を作ってもらったり、家具を修理してもらったり、洗たくや染色などをしてもらうのは、すべて請負契約を通じてである。経済契約の性格を有する請負契約については、経済契約法に規定があるほか、1984年12月20日に国務院が公布した加工請負契約条例（加工承攬合同条例、全26条）がある。

4 請負契約と類似契約の区別

請負契約はある面では他の契約と類似しているのもので、それらとの区別をはっきりさせることは、請負契約の性質や特徴を理解し、法律規範を

(97) 『現代中国経済事典』中国社会科学出版社395頁。

正しく適用するために重要な意義がある。

①請負契約と労働契約

一定の仕事に従事するという点からみれば請負契約と労働契約は似ているが、両者には重要な相違点がある。

- I 労働契約では、労働者は契約を結んだ雇用単位の指導のもとで労働する。これに対し、請負契約では、請負人は独立して生産活動を行う組織または公民にほかならない。
- II 労働契約では、労働者は約定に従って労働に従事し、これによって約定の賃金をもらう。これに対し、請負契約では、請負人は注文者に対して約定の労働成果を提供し、これによって約定の報酬をもらう。

②請負契約と売買契約

売買契約は、日常の社会生活において普遍的に見受けられるもので、「売買契約とは、売主が目的物の所有権を買主に移転し、買主が代金を支払う契約を言う⁽⁹⁸⁾」。請負人は労働成果を注文者に提供して約定の報酬を受けるが、これは売買契約で、売主が目的物を買主に引渡し、そして、約定の代金を得るとよく似ている。しかし、両者には重要な相違点がある。

- I 売買契約では、売買の目的物は契約成立時に存在するものでも、また契約成立時に未生産のものでもよいが、請負では、目的物は契約成立後、請負人が約定に基づいて労働し、作り出すのである。
- II 売買契約では、買主は契約の履行期限が到来した時に履行を要求できるのであり、たとえ供給契約であったとしても、約定の商品がまだ生産中の場合は、需要者は供給者に対して生産について干渉することはできない。これに対し請負契約では、請負人は注文者が与えた任務と要求に従って仕事を完成させなければならない

(98) 『中華人民共和国経済合同法』第130条。

い。請負人が約定の条件と期間に従って仕事を進めない場合で、明らかに期間どおりに、また仕事の質を保って任務を完成することができないようなときには、注文者は契約を解除し、損害賠償を請求する権利がある。

Ⅲ 売買契約の目的物（標的物）は特定物でも種類物でもよいが、請負契約の目的物（標的物）は必ず特定物である。

③請負契約と委託契約

「委託契約とは、委任者と受任者が契約に従って、受任者が委託者の名義と費用により、委託権限内で委託事務を処理する旨の契約をい⁽⁹⁹⁾う」。委託契約、別名委任契約とも称するこの契約は、契約の一方当事者（委託者）が自己の事務を他方当事者（受託者）に委託して処理させる契約を言う。委託契約の当事者は個人であってもよい。

委託契約は次のような法律上の特徴を有する、

- I 委託契約は、委託人と経済上の利害関係に限定しない事項を、自らの必要から出発して他人に処理を委嘱することを目的とした契約である。委託事項の範囲は、各国の立法により差異はあるが、本条の規定から見た場合、それには売買、貸借、保証などの民事上の法律事務以外の事項も含まれると解するのが妥当である。ただし、婚姻などのように本人に限定されて処理すべき事柄、国家や社会公共利益に反する委託殺人、あるいは法律の強行法規に反する事柄などは委託契約の対象とすることはできない。
- II 委託者は必ず受託者に対して報酬を支払うとは限らない有償または無償契約である。
- III 一定の形式を要件としない当事者合意で成立する諾成契約であることに特徴がある。

(99) 『中華人民共和国経済合同法』第396条。

委託契約と請負契約の区別：

委託契約の受託者と請負契約の請負人は、いずれも相手方の要求に従って仕事に従事するという点でよく似ているが、なお両者は明確に区別できる。

- I 受託者は委託者の名義と費用で任務を完成させるのに対し、請負人は自己自らの名義と費用で、かつ自ら危険負担を負って任務を完成させる。
- II 受託者は約定に従って一定の行為をし、一般に第三者と交渉をもつことが多いのに対し、請負人は約定に従って一定の労働成果を完成させるだけであって通常は第三者と交渉をもたない。
- III 委任契約は有償でも無償でもよいが、請負契約は有償契約であり、注文者は請負人が労働成果を引き渡したときには約定の報酬を支払わねばならない。

八 小括

中国において、就労形態が多様化し、『労働法』をはじめとする労働法の適用対象である「労働者」と非「労働者」との関係が相対化している。これに伴い、民法上は請負契約について明確にしていたが、現実上では労働契約と境界線がはっきり区分できないことは少なくない。「労働者」と非「労働者」の限界事例に位置する請負労働者が増加するにつれ、法の適用対象である「労働者」性の判断が問題となる紛争も先進国のように増えることが予想される。

この問題の解決策の一つは、「労働者」性の判断基準の精緻化を図り「労働者」の範囲を明確化することである。中国では1995年実施された

(100) この観点から日本の研究の一つの到達点は、以前の裁判例、学説を分析し、労働基準法上の「労働者」性の具体的判断基準を提示した前章で述べた1985年『労働者の判断基準について』研究会報告書である。この基準でも、さまざまな要素による総合的判断という性格上、「労働者」性の

『労働法』では「労働者」の範囲を明確化したため、「労働者」性の判断基準についての研究があまりなされてこなかった。20年を経て、いま非典型雇用が増加している現状に対し、中国労働法における固定・硬直した「労働者」の範囲を新たに確定しなければならない。また、「労働者」と非「労働者」の区分の基準、あるいは「労働者」性の判断基準も検討しなければならない。

他方で、「労働者」の範囲を明確化することができたとしても、そのことは、就労形態が多様化し、「労働者」と非「労働者」との関係が相対化する状況においては、別の問題を引き起こす。精緻化された基準を機械的に適用して「労働者」性を否定されると、労働法の保護を一切享受できないというのでは、わずかな違いにより類似の就労実態の労務供給者間で、法的保護の面において大きな格差を生じて均衡上問題となる。その解決策として、「労働者」性が否定されても、保護が必要な労務供給者には、民事上の労務契約（請負・委任契約など）によって保護されなくとも、労働法類似の保護を及ぼすという方向性が考えられる。もっとも、この場合には、前述の労働法の適用対象である「労働者」の範囲を明確化するということの意義が相当に変化することになる。

就労形態が多様化し、「労働者」と非「労働者」の関係が相対化する状況においては、ある範囲に当て嵌めれば労働者ではないにもかかわらず、労働者とされるべき労務供給者が存在するという意味で過少包摂であり、判断基準として疑問視されることとなったのである。たとえば、クレーンの運転手のような、従来想定していた典型的な関係からは離れ、使用者が労務の遂行方法について指揮命令するという事情がないにもかかわらず、当該関係は、雇用関係以外の何ものでもないと感じられる事案に直面し、その対応に迫られることとなるのである。

中国は日本と同じく大陸法系に属しているのに、日本のように判例・

判断は、依然として不明確な点があることは否定できないが、中国にとって大いに参考価値があると思う。

学説が重視されているとはいえない。最近、中国でも判例が重視される方向に進展しているが、まだ蓄積が少ないため、実務上に大きな参考意義はまだない。一方、法理論・規制が既に硬直し、非典型雇用に対応できないにもかかわらず、守らなければならない。その状況下、労働契約の確定ないし判断にあたって、判例・学説は、ある場合には労働契約的定義をしたうえで当該労働契約がかかる定義に該当するかどうかを直接判断する。また、他の場合では、当該労働契約の一方の当事者が労働契約の一方当事者たる「労働者」に該当するかどうかによって判断する。しかし、後者の場合は、「労働者」性の判断に依拠した研究があまり見られず、「管理」、「指導」を基本的・唯一的な要素にしているのである。「管理」、「指導」概念の思想的な基盤は社会主義的な「労働者は会社の主人」という位置に立っているものである。問題は「管理」、「指導」の有無をどのように判断するか、換言すれば「管理」、「指導」の具体的な判断基準をどう確定するかである。いままでその基準に関する研究が少なく、設定されていない。

そのほか、「管理」、「指導」以外の要素も考えて労働者性について総合的判断したほうがいいと思う。たとえば、クレーンの運転手の労働者性を判断する場合は、賃金やその他の報酬の支払、代替性・補助者の利用、道具・設備の帰属、税金及び国民保険の拠出金の支払方法など、指導・管理以外の要素が考えられる。

中国において、それが現実の雇用・就業形態の多様化に起因するものであることはいうまでもない、しかもこうした非典型雇用者は政府の政策によって言わば「人為的に増大」させられているのが特徴である。今後とも雇用・就業形態の多様化は一層発展すると予測できる。労働契約および労働契約（雇用契約）の判断基準が欠如して、統一化しすぎから対応できないことが少なくない、そのために、基準の明確化・多様化の要請が強くなった。

以上に述べたような、本来、本質的に労働関係に属する諸関係が、普

中国における請負労働の現状と法的課題

通の民法を適用されることになった。いわゆる民法上の労務関係は、平等な主体の間で、労務の提供と報酬の給付についての協議が行われる。また、意思自治、契約自由および対価有償などの原則を守るのでその労務関係でも完全な債権債務の関係の一種である。当事者双方は債権債務関係以外に特別な義務はない。上述の労働関係を排除された諸関係は、労働者と雇用単位の間に従属関係があるので、労働関係と同質と考える。しかし、いまの状態では、労働法が適用されないため、労働者は労働報酬、労働契約の解除、経済補償、労働安全衛生保護、労働時間、社会保険（特に労災待遇）など諸領域で労働法の保護を受けた労働者と比べて、大きい差別が出ている。その労働者達の權益を労働法に基づいて保護をしないことが、憲法の労働者保護の趣旨と相違している。雇用関係が認定されても、中国の契約法に雇用契約の規定がまだないので、雇用契約の付随義務を拡張して労働者を保護することもできない。このため労働法は労働形態多様化、柔軟化に応じて適用範囲を拡大して、全ての労働関係（国家公務員と特別法によって規定した主体を除く）は労働契約の調整範囲に入れるべきである。

第四節 問題点と法制度の整備

以上に、中国における請負の背景、現状及び契約理論について概観した。中国における請負雇用の発展は、労働市場の流動性・柔軟性を保持・強化し、社会において多くの雇用の機会を提供し、失業率を下げることに積極的な意義を与えることができた。また一方では、有効な管理方法が不十分、法的規制が不完備、労働契約および労働者性に関する法理の認識・研究がまだ浅いことにより、ある程度マイナスの影響が生じている。請負労働者の保護に関する主な二つ問題点を指摘したい。一つは請負労働が発展する過程の中で現存する問題である。もう一つはこの問題の解決のための法律上、特に労働契約関係の適用・調整と「労働者」性の把握の問題である。以下これらの問題点をまとめ、法の課題

と今後の発展について提言する。

一 問題点

1 管理制度の不十分

中国では現在、非典型雇用の拡大が速いが、正式に規定された方法での管理が十分ではない。非典型雇用に対して管理を正式に行うことは、これから各地方政府にとって大きな仕事となるであろう。

いままで、人材派遣・請負に関する法律・法規は、「北京市労働派遣組織暫定規則」(1999年)など、国内の地方レベルのもの以外、中央レベルでの統一的な法案はまだ未確立の状態であり。また地方レベルの関連法規は大まかで、人材派遣・請負機構に対する規範化と派遣・請負市場に参入する仕組み、料金システムの規定が明確になされていない。そのため、請負業の正当性と合法性が社会で認知されず、業務の円滑な展開にマイナスの影響を与えている。

中国における労働力の提供が市場の需要を上回り、労働者は弱い立場にある。特に前に指摘したように典型と非典型の二つの労働市場が区別されているので、請負雇用の主たる構成は、下崗者・失業者と農民労働者であり、これら相対的に弱い立場にある集団は、請負労働などに従事し、その多くが書面を以って雇用契約しておらず、その権益保障に基礎を欠いているため、権益は侵害され、労働争議が起きた時に処理するための拠り処がない。

幾つかの企業において、一般的に労働条件に格差があるが、このことや賃金が最低賃金よりも低かったり、上前をはねられたり、休日労働・残業の場合は報酬を支給されず、ひどい労働条件で、雇用主の思うように解雇され、「二等市民」として人格を尊重される権利さえ保証されないなど、請負雇用者の正当な権利が侵害される事件がしばしば発生している。この場合、請負ないし委任契約によってみずからの特殊技能を高い報酬に代えることができるのであれば、使用者と対等の立場で契約で

中国における請負労働の現状と法的課題

きるかもしれない。ところが、現実には請負者の多くはこのような立場で契約を締結しえず、ほとんど使用者側が提示する条件を承認する形でしか契約を締結しえない。労働条件の悪い注文者であっても、残業手当が出ないような企業でも、労働者はいったん離職したら再就職できるかどうかわからないため、しがみつかざるを得ない。こうした実態の中で請負人が使用者側の措置に対してその契約形式どおりの権利主張しかできないとすれば、生活の術を得ることができなくなってしまう。

2 請負雇用者の絶対多数が現行の社会保険に未加入であること

現在の中国の社会保険制度はみな典型雇用の事情に基づいて設定されているので、非典型雇用には適用されない。このような事情は、下崗者が元の職場との労使関係を解いて、安心し、思い切って請負など非典型雇用に入ることを難しくさせる。その結果、請負など非典型雇用者が社会保険に加入する割合は低い。2003年末、都市労働者の総数は2.56億人、都市の基礎年金、失業、医療、労災、出産保険に加入している人数は、それぞれ1億5500万人、1億373万人、1億902万人、4547万人と3655万人で、非典型雇用者は基本的に社会保険制度のカバーの外にいる。また、社会保険のポータビリティは低く、フレキシブルな雇用者が保険に積極的に加入することにマイナスの影響を与える。

請負企業の社会保険加入状況は不良である。請負企業は経済的に社会保険料を支払う能力を持ち合わせていない場合が多い。一部の個人請負企業は保険料を支払わず、あるいは虚偽の報告で保険費用を抑えるなどの行動をとっている。政府は請負企業の社会保険加入を奨励し保険料の優遇政策をとってきたが、それでも絶対多数の請負企業の雇用主は請負人のための保険に加入しようとしめない。今日では中小請負企業の社会保険加入問題は労働争議の案件となることも多くなり、日々顕在化しつつある。一部の地方ではすでに争議案件のトップとなっている。

蘇州市では、国有企業の社会保障保険料の納付率が99%になっている

のに対して、外資企業の保険料納付率は75%、個人経営や私営企業の納付率はわずか5%と低位にとどまり、非国有企業の労働紛争が多発する原因になっている。

3 賃金遅払・不払および賃金の格差

労働報酬については、低い給与水準、期限どおり支払われないなどの問題がある。特に、国有企業や集団企業の小規模企業では経営不振や破産による請負人への給与未払い問題が深刻である。私営請負企業では、経営者が家庭管理方式を採用して名目を設け給与から天引きしているケースが目立つ。外資系企業の中には、倒産する際、資金を密かに国外に持ち去り、請負雇用者の給与支払いを回避するようなやり方を採っている企業もある。また超過勤務した請負人への残業代の支払いはない。

要するに、中国での請負雇用問題において、最も深刻な問題は典型雇用に比べて賃金と労働条件において大きな差があることであり、最近その差は拡大する傾向をみせている。大手メーカーなどに新卒で正社員として就職した人達と、入り口で請負労働者として働かざるを得なかった人達との待遇の差は歴然である。その上、請負の経歴が長くなればなるほど、正社員として再就職できるチャンスは少なくなる。格差はますます拡大していく。その格差の存在が必ずしも労働市場での差別を意味するものではないが、請負など非典型雇用の増加と、典型雇用と非典型雇用間の激しい格差による労働市場の二重構造化は効率性と公平性の両面で望ましくない。

4 労災が多発すること

請負企業では安全管理が不十分であり、請負労働者にとっては安全教育・訓練が重大な問題として生じてくる。建築、炭鉱など請負会社は直用の正規労働者に対しては安全教育・訓練を行うが、請負労働者に対しては雇用責任の回避から積極的ではない。では、請負会社の方で彼らに

中国における請負労働の現状と法的課題

対する安全教育・訓練が行なわれているかという点、極めて不十分であり、必要な安全設備も整っていない。強制労働させられることも少なくないため、請負労働者の死傷事故が頻繁に起きている。また、職業病の問題も深刻化している。使用者の安全管理への意識はまだ低く、作業に有害物質が使われ、保護具の着用も普及していない。作業場、倉庫、宿舎が同じ場所にあるなど、請負人の労働環境には事故の危険性が潜んでいる。労働時間についても「労働法」は1週40時間と定めているが、1日の平均労働時間が11時間を超え、毎週6日から7日間働かされるケースが報告されている。長期過労で、集中力・反応力などが弱くなり、彼らは常に危険と背中合せの状態に置かれている。この安全性に対する雇用責任が、請負元である請負会社にあるのか、請負先である建築や炭鉱会社にあるのか⁽¹⁰¹⁾が問題になり、争われている。

5 職業教育と技能訓練が少ない

高度経済成長や労働集約型から知識集約型への産業構造の転換によって高度技能人材の重要性が指摘されて久しい中国であるが、経済活動の活性化の中心的機動力としての生産部門における技術労働者、熟練労働者の不足が2002年以来注目されている。しかし、企業は企業として成立するためには、将来にわたっての技術の継承が本来必要であるはずだが、それは請負労働者に対する「ムダな投資」であるかのように考えられている。そのため、現実に請負労働者を雇用したところで、熟練工のような技術があるわけでもなく、結局、請負労働者にまかせた作業は単純作

(101) 日本と比べると、日本では厚生労働省の労働基準監督署が、安全管理と権利擁護の両方を担当しているのに対して（ただし、鉱山保安については経済産業省の原子力安全・保安院の所管）、中国では別系統の官庁が担っている。日本では労働基準監督署は国の出先機関であるのに対して、中国では、実際に企業の現場と接するのは地方政府の労働・社会保障局や安全生産監督管理局である。地方政府の機関は出稼ぎ請負労働者の権益・安全保護についてまだ充分に取り込んでいないと思われる。

業になった。企業のニーズの急速な高まりと請負雇用急増に対し、技術労働者、熟練労働者の育成が追いつかず、まだまだ不足していることから、現在企業や経済成長へのマイナスの影響が懸念され、問題となっている。

6 社会の理解と起業の支援の不足

請負労働の形態はまだ社会から理解されていない。従事する人たちは農民工が数多く占めており、⁽¹⁰²⁾3K労働、不安定労働、低レベル労働に従事しているような印象が強い。その上、政府の宣伝と指導力の限界によって、社会であまり認識されていないため、新卒者は失業しても請負労働⁽¹⁰³⁾という労働形態を選択したがる。

また、請負企業と個人請負人が雇用サービスと資金の支援を欠いていること。

現在、小請負企業と個人請負人の雇用サービスがまだ完全ではなく、企業を設立して個人経営に従事する準備をする労働者が起業のために訓練と、これに関連するコンサルティングを受けることができない。請負企業と個人請負人に対する融資が困難であることは、長年の未解決問題である。金融機関は小額の貸付を行うのだが、担保条件に制限が多く、手続きが複雑なため、貸付が得難い。

7 労使関係の複雑化、多様化と労働紛争の急増

家事に従事する家政婦などと雇用主との関係は労使関係であろうか。請負・派遣・委託など複雑な雇用関係で起る労働紛争⁽¹⁰⁴⁾を如何に解決する

(102) 日本でいえば、きつい、汚い、危険という3K労働、他国ではデオフィカルト (Difficult きつい)、ダーティー (Dirty 汚い)、デンジャラス (Dangerous 危険) という3D労働と言われる。

(103) 『人民日報』ネット版 <http://www.people.com.cn/> 2003年11月18日。

(104) 労働紛争は、中国語では「労働争議」という言葉が充てられているものの、その内容は日本でイメージされるものとはかなり異なっている。

中国における請負労働の現状と法的課題

のか。これらに関する理論的な研究と、現実の法的解決が待たれている。

近年、中国における労働紛争が激増している。1997年7.2万件から2002年18.4万件へ増加した⁽¹⁰⁵⁾。特に沿海地域の非国有企業での労使紛争が多発している。例えば、広東や福建などの省では、私営企業、外資企業および郷鎮企業での労使紛争の増加が最も多い。それらは主に、労働者の合法的な権益が侵害され、労働報酬と労災補償に関するものが多かった。図表12によると、私営企業における労働報酬と労災補償の件数ははい

図表12：2002年企業別労働紛争の内訳

	労働報酬	保険福利	労災補償	職業訓練	労働契約変更
国有企業	10,610	9,402	3,619	300	1,280
集団企業	7,453	5,972	3,263	126	643
外資企業（注）	8,304	3,257	2,876	275	290
株式会社	7,216	3,123	2,108	125	512
有限責任会社	6,358	2,763	3,033	68	302
私営企業	12,169	5,502	6,226	95	357
个体工商戸	3,008	860	1,465	10	66
機関・社団・事業単位	1,050	1,045	266	51	91
その他	2,976	698	1,080	20	224
合計	59,144	32,622	23,936	1,070	3,756

(注) 1. 外資企業の中に香港、澳門、台湾を含む。

2. ゴチック体については、筆者が強調するために用いた。

出所：『中国労働和社会保障統計資料』2002年版、569頁。

日本でいう「労働争議」は、労使間の利害が鋭く対立した結果、ストライキなど業務の正常な運営を阻害する「争議行為が発生している状態または発生する恐れがある状態」（『労働関係調整法』第6条）を指すのに対して、中国では必ずしもそういった激しい対立状況を前提にしておらず、「労使関係当事者間で労働問題を原因に発生した紛争（個別紛争も含む）」と大まかに定義されていることに注意すべきであろう。従って、本稿ではこれを「労働紛争」と訳した。

(105) 『中国労働和社会保障統計資料』2002年版、568頁。

ずれも国有企業を上回りトップになった。さらに、第二市場の縁辺にある請負労働者に対して法律で定められた労働契約を取り交わすことなく、権益が侵害された「請負工」の劣悪な状況下での就業が新聞各紙で指摘されている。

その労働紛争の要因の多くは、(1)非国有企業が労働者と雇用契約を結ばないこと、(2)企業側の都合で安易に労働者を解雇すること、(3)社会保障への加入率の低さ、などがある。しかし、こうした労働紛争の6割は、労働者個人が弁護士に依頼して処理されており、本来役割を果たすべき工会(労働組合)の姿が見えてこない。工会は都市市民労働者の声を代弁し、経営や政策に反映させるという役割を十分に果たせていないと思われる。

8 労働関係の調整範囲が狭い

中国が実行している労働保障制度と政策は、基本的に典型雇用に基づいて制定されたため、請負など非典型雇用には明らかに適応しないものがある。1995年「労働法」を制定・発布・実施する際、非典型雇用はまだ充分な発展に至っていなかった。非典型雇用の発展に伴い、労働法規のいくつかの規定が適応できないことがすでに具体的に示された。「労働法」のような労働契約に対する規定は、現実との乖離が著しいことが明らかになった。例えば、労働時間の規定について労働法は、一週間の就業時間が40時間を超えないこと、週2日休みを取ることを定めており、勤務先は労働者と書面で雇用契約を結ばなければならない規定があるが、実際は非典型労働者にこれらを全て実行させるのは難しい。

そして請負労働者など非典型労働者の雇用関係も非常に不明確であり、労働法上にその地位を類型的あるいは総括的に論ずることも非常に難しいため、法律保障制度の適用対象から除かれることになった。たとえば、請負契約の場合は、第一に、建設請負業を中心として締結率が低い、第二に、請負契約に記載される双方の権利と義務が対等ではなく、従業員

の違約責任のみを示し企業の違約責任が記載されないなど契約締結にあたり違法行為や不公平な行為が多く見られる、第三に、請負契約解除の際に経済的補償を支払わないなど契約の履行が確実でないことが指摘される。これは、使用者の法律遵守の意識が低いということと請負人が法令についての知識をもっていないという両面から引き起こされたとみられる。

また、本来労働法に基づいて調整すべき多くの労働関係が労務関係の範囲に入った。この問題を生じた原因は以下のように指摘できる。

- ①『労働法』の適用範囲が狭い。労働法第2条に規定されているように、国内の企業、個人経営組織、国家機関、事業組織及び社会団体を「雇用単位」と呼び、これらの雇用単位と労働契約を結ぶ者だけが労働者とされる。雇用単位でなければ、労働法は適用されない。それによって、多くの雇用労働に従事する労働者が労働法から適用除外になった。たとえば、建築現場の下請労働者は、労働契約の主体の資格がもらえないので、労働法が適用できない。もし、紛争が発生すれば、労務関係に属するものとして普通の民事法律を適用せざるをえない。
- ②労働契約の成立要件が厳しい。そのため、要件を欠くときは、労働法は適用されない。たとえば、書面で労働契約を締結していない、あるいは契約の時にミスがある場合も労働法の適用除外になる。
- ③政策に基づく原因がある。たとえば、ある地方政府が労務許可証制度を実施した。しかし、外地から労務者が迅速にその交付を申請しないうちに、雇用単位と労働契約を締結すると、紛争の場合は違法労働関係の判例が出される。
- ④理論上の認識の不足。たとえば、二重労働関係は認められない。もし、二重労働関係が存在すると、どちらかは労務関係に属する。ところで、労務関係は労働法で保護されない。また、労働契約は書面のものでなければ保障できないという認識があり、事実上の労働関

係の認定が懈怠されることがある。口頭契約，黙示契約は理論上でまだ認められていない。

9 労働契約締結が回避される

労働契約締結についてのこれまでの問題として，一部の企業側がなるべく契約を短期化する，もしくは契約締結を避ける傾向がある。また，一部の企業は，契約を締結したものの，契約に定められた義務を履行せず，甚だしい場合には，勝手に契約を解除する企業もある。企業内の制度が法に沿っていないため，労働者には契約の中止，解除の権利が法的に保障されているにもかかわらず，企業側が受け入れない事例もしばしば報告されている。逆に，国有企業の場合，まだ一部の従業員にはかつての終身雇用時代の意識が強く，契約期限になっても契約の終了ができないこともある。

労働行政部門は，今後数年間，私営企業，農村部郷鎮企業および個人経営体に対して，労働契約の締結についての行政指導を強化する意向を示した。労働保障部は，国有，非国有を問わず，すべての企業に契約制を導入させ，雇用制度が市場メカニズムにしたがって運営されることを最終目標として，現在，「労働契約法」が成立した。

二 法政策的提言

以上の問題点を踏まえながら今後の発展に向けての法政策的な提言をしたい。

請負雇用は世界各国において一般的な現象になってきているが，経済と社会の発展に伴い引き続き拡大していく傾向がある。この結果，これまでになかった社会問題が生まれた。世界各国はこれに対し，積極的に政策を対応させ，関連法規を設けている。先進社会が有効に機能するためには，多様化と個人化を踏まえ，雇用・就労形態の変化に順応した雇用管理，企業経営，労働・福祉政策，法的整備などが必要である。中国

でも日々成長する請負雇用の状況に直面し、制度上、法律上の措置を講じなければならず、重点的に以下のような規制が必要であると考えます。

1 関連法令を整備し、請負労働者の合法的権益保護の制度を確立する

現在多くみられる不安定雇用について何らかの規制がない限り、現在の状態では自浄作用が働くことはないと考えている。特に請負については、民法以外に何の法律もなく、正確な統計数値すらないのが現状であり、やはり最低限の法規制が必要だと考える。

まず、法律上、請負雇用の合法的地位を確認しなければならない。雇用関係上、制度上で複数の雇用関係の合理性を認める。使用者が請負者を用いるなら、請負者と雇用契約を書面または口頭により結ばなければならない。契約の内容と形式は、フルタイム契約に比べ更に簡易化され流動的であるが、労働期間、労働方式、勤務地および職責、労災保護、報酬と支払方法、社会保険など必要な項目は含まれなければならない。その他の条項は双方が相談して確実に決定する。必ずしもフルタイムの雇用契約の必要条項を完備していないと有効とされないとは限らない。

また、請負労働者の権益の保護に力をいれ、法整備をさらに進めなければならない。たとえば、多額の賃金未払いは中国特有の現象である。その原因は、労働者の交渉能力が弱すぎるといふことのほか、政府の規制が弱いということにもある。中国の労働市場のルールが規範的ではないという現実において、自由放任は強者の側に有利となり、弱い側はますます弱くなる。

そして、業界における監督検査機能を十分に発揮させ、不規則運営機構に対する検挙と取締りなどを強化し、市場を浄化することによって請負業の健全で秩序ある発展を促進させることである。

社会主義市場経済の急速な発展に伴い、法律のさらなる整備、改善が急速に進む中国であるが、労働関連領域も例外ではない。ここで、契約

労働者を保護するため、関連法制を紹介したい。

①「労働契約法草案」の制定

中国では労働領域における重要な法律である「労働契約法」が目下制定段階にあり、2005年12月に召集された第10回全国人大常委会で、「労働契約法」草案が提出され議論された。1995年に労働法が施行されて以来、中国では労働者の権利保護に関する法規定が課題となっていた。同法律草案はこれまでの「労働法」の運用の経験を踏まえ、労働契約の締結から解除に至るまでのさまざまな事項について規定するものである。「労働契約法」の立法化の動きは、中国の労働関係に大きな影響をあたえるものとして注目されている。

法案の研究チームの責任者である中国人民大学労働関係研究所所長、労働法学博士の常凱教授は「労働契約法」の制定の目的について以下のように述べた。「一つ目に、それは労働法の一部であり、労働者の保護を通じて労使関係を調整しようとするものである。二つ目に、現在のわが国の労使関係の調整の必要性に合致するものである。とりわけ、短期雇用や派遣労働などの問題などについてである。三つ目に、「労働契約法」は国際的な労働契約法の経緯や方法を参照し、中国の実際の状況と結合させたものである⁽¹⁰⁶⁾」。

立法の過程はそれぞれの権利の主体の利益の衝突の過程である。法律の条文上の問題ではなく、労働契約法の評価、労働基準の評価、現行の労使関係で労働者と雇用主のどちらがより守られていないか、という基本的な問題における対立がある。今回の論争は数億人の労働者の権利に関係する。それは改革をどう見るのかという論争にも関わることである。公共の利益に関わる重要な問題について、政府はいかに効率と公平さを保てるか、ということでもある。

2006年3月20日、全国人民代表大会（全人代）常務委員会が「労働契

(106) 日刊紙「第一財經日報」2006年4月6日。

中国における請負労働の現状と法的課題

約法」草案を⁽¹⁰⁷⁾発表し、約一ヶ月のパブリックコメント募集を行った。募集期間の一ヶ月の間に19万1849件もの意見が寄せられ、内65%が労働者からの意見であった。草案の内容は、長時間労働や労働契約期間の短期化などを改善することを目的としたことから、内外の企業の側から大きな異論の声が上がっている。

「草案」は、駐在員事務所を含め、外資系企業にも適用されることとなっているので、全人代の常務委員会に対して、日米の在中商工会議所が同委のまとめた「労働契約法」草案の見直しを求める異例の要望書を提出した。日米とも同法草案が雇用関係において雇用者の側に著しく不利な規定でバランスを欠くと指摘している。草案どおりに施行されれば、中国市場からの相次ぐ外資系企業の撤退もあり得ることを示唆するなど、⁽¹⁰⁸⁾厳しい内容となっている。その他、⁽¹⁰⁹⁾広東省など華南に数多く進出している香港企業からも退職保証金などの規定が雇用者側に不利との指摘が相次いで、⁽¹⁰⁹⁾反発が強まってきた。

その後寄せられた意見などを調整して3回の審議を経て中国労働契約法が2007年6月29日公布され、2008年1月1日施行される。

この法律は、第1条にも書かれているとおり“労働者の合法的な權益

(107) 「草案」の基本的な内容は労働契約について、現行「労働法」第3章（労働契約及び集団契約）に全20条の規定がある。これに対し、「草案」は全7章65条の規定を定め、労働契約についてかなり詳細に規定している。この「草案」は、とりわけ以下の点で注目される。(1)労働契約の締結及び解釈について労働者を保護する明文規定を置いたこと。(2)試用期間を職務内容に応じて全般に短縮したこと。(3)費用を負担して専門技術訓練を受けさせた場合、勤務期間について約定できることとしたこと。(4)退職時の経済補償金について具体的な基準を置いたこと(5)退職後の競業禁止義務、経済補償金等について具体的に規定したこと。

(108) 日中人事労務ニュースCLIP（プログ版）2006年5月19日。
<http://shiozoffice.seesaa.net/archives/20060519.html>

(109) 中国関連ニュースの覚え書き 2006年5月27日。
http://misc.katsugaku.com/mt/archives/2006/05/post_255.html

を保護し、協調的な安定した労働関係の構築”を求めている。10年以上勤続するか、期限付き労働契約を二期連続で結んだ労働者は、終身雇用
に切り替えなければならない。違反した場合、違反期間は2倍の月給を
支払わなければならない。そして、労働契約は雇用開始後1ヶ月以内に
書面化しなければならない。また、労働条件など重要事項を変更する場
合、労働組合か従業員代表と協議しなければならない。さらに、報酬の
支払に遅延・不足があった場合、労働者は現地の人民法院（裁判所）に
強制執行を求めうる。今後実施の動向に注意する必要がある。

②「上海市労働契約条例」の施行

1980年代初め、上海市は中国における労働契約制度実施のモデル都市
として、全国に先駆けて労働契約制度のモデル地区を設けた。2001年
「上海市労働契約条例」⁽¹¹⁰⁾が制定された。同条例は、「非全日制労働契約
の特別規定」を新たに設け、労働報酬を時間単位で計算する、パートタ
イム労働の概念を初めて認めた。

パートタイマーとの労働契約の形式は、書面による形式または口頭による協議でよいとされ（47条）、また、複数の雇用者と労働関係を結ぶことも認められている（46条）。

パートタイマーの労働報酬には、時給および法律法規で規定され、納付すべき社会保険料を含むとされる（50条）。パートタイムの時給最低額および社会保険料の納付方法については、上海市政府が別途制定することとされており（52条）、こちらについても今後、関心を呼ぶであろうと予想される。この条例の制定は、地方の労働法規の研究、または将来、全国的に適用する労働契約制度の法律や行政法規の制定にとって、非常に重要な意義を持つと考えられる。

(110) 2001年11月15日の上海市第11期人民代表大会常務委員会第33回が会議で採択された。そのほか、広州市人民代表大会1998年3月1日公布・実施された「広州市労働契約管理規定」という地方の労働法規もある。

③広東省で新「賃金支払条例」の施行

広東省では、省内の企業で規定期限内に賃金支払いを行わない企業を対象に、労働者への未払い賃金の50%から100%を賠償することを規定する「広東省賃金支払条例」を5月1日から実施している。今回の条例は労働法では規定されていない賃金支払の原則を補足し明確化するとともに、違反行為に対する厳格な罰則を設け条例遵守の徹底を目指している。新条例施行には、賃金未払いに対する地方出身労働者（民工）たちによる抗議行動の激化や労働者不足への対応の一環という見方もあり、企業にとってはコスト増が避けられないが、法治国家を目指す中国での「労働者権利保護」実践の第一歩として注目される。

建築業において、請負下請けの扱いで賃金が未払となるケースが多いことは深刻な事態である。新条例では、一定の期日に満額の支払を優先するという原則を明確にしている。すなわち、工事の請負者が工事経費の清算という扱いで労働者の賃金を未払いとする行為を硬く禁じ、請負者は労働者の賃金について立替払を確実にを行うことを明確に規定するのである。

2 第三の категорияとして「労働者」概念の確立

中国において、多くの労働供給者が、自発的に保障のない就労形態を選択するわけではないとされている。労働供給者は、家庭生活上の責任、フルタイムの仕事に復帰できるように能力を維持するためにコストがかかること、年齢差別などを原因として、フルタイム、正規、長期の典型的就労形態を選択できない結果、請負など非典型的労働形態につくことを余儀なくされている。非典型的な就労形態が増加することは、法的に労働者として否定され、労働法の保護を受けることのできない労働供給者の増加をもたらすことを意味していた。その労働供給者は就業的に不安定で、将来の仕事の見通しも不確定であり、低賃金、健康・安全の不安もある。また、契約により労働者を自営業者に転換することによる労

働法の適用の回避という深刻な問題も生じ、そして現行の労働者概念は、こうした労働供給者を適切に把握できず、制定法の適用対象外にしてしまっている点が問題視される⁽¹¹¹⁾。その非典型就労形態の多様化・複雑化に対応し、従来の労働者概念の下では労働者か自営業者かの区別が困難である低賃金の労働供給者が、法による最低賃金などの一定程度の保障を享受し、このような就労形態を促進させるという政策課題を遂行するため、労働契約概念に依拠した労働者概念ではなく、別の概念が必要となったのである。そのため筆者は「労働者」概念を採用したい。

「労働者」とは、自営業者を除く、契約の相手方に対して自分で労働やサービスを提供する労働契約以外の当事者を指す。その概念は、二つの意味をもっている。一つは、対象範囲を、労働契約に基づいて働く労働者を除く、労働契約でなくとも自分で労働を供給することを内容とする契約に基づいて働く労働供給者に限定することである。ただし、労働者概念は、自分で労働を供給することを内容とする契約に基づいて働く労働供給者が、自己の計算に基づいて事業を行う真正自営業者である場合を含まないとされている。

こうした労働者に法の保護を与える理由として、一つは、中国の各級政府は、こうした多様な就労形態の労働供給者が増加している現状を肯定的に評価および提唱しており、労働市場において一層その役割を高めるために、用人单位によるこうした労働供給者に対する搾取をなくし、労働者の場合と同様またはある程度のものを享受および保護させようとしている点がある。つまり、政府、社会にとって有益な就労形態には、必要な保護を及ぼすべきであると考えたのである。もう一つは、こうした労働者はほとんど工会に加入していないため、工会に代表されず、し

(111) 具体例では、従来、パン販売店に労働者として雇われてパンを販売していた労働供給者が、パンを販売店から購入し、販売量によって労働供給者の収入が変動するフランチャイズ自営業者に転換されたということがある。

かも非常に組織化しにくく、結局、雇用単位と対等に交渉することができないがゆえに、絶対的な最低条件を享受させ、雇用単位によるそれを下回る取扱いを規制することが、衡平であると考えられたことである。

3 社会保障制度の完備

請負雇用に相応しい社会保障を受けさせるために、彼らの将来の生活を保障することを主旨とする社会保障制度を制定しなければならない。健康保険、養老保険（厚生年金）、雇用保険などでは、企業だけでなく行政も含めて、多様化する労働者（国民）全体の福祉を考えた対応が是非とも必要である。彼らの実際の収入レベルに従って、一連の徴収费率と給付方法を策定しなければならない。社会保険料を納める時間の融通性を増し、請負労働者が養老保険（年金）と医療保険に加入するよう推し進める。政府が先頭に立って十分に商業保険機関を利用し、全国範囲で社会保障個人財務事業を発動する環境を作り、全国統一の社会保障情報システムを設置し、労働力の流動を速め、需要を満たす。

請負雇用者の社会保障システムを設立するに当たって最大の障害になるのは、請負雇用者の流動性の高さである。流動性が高いため、流動的雇用者に設けるべき社会保障体制と、現存する都市住民の社会保障体制にはある程度の差が当然あるべきで、前者に社会保険料を必ず収めさせるために、個人の口座を作らなければいけない。このため、できるだけ早く全国で通用する社会保険登録および納入記録表とカードを考案・制定化しなければならない。既存の「基本養老保険継続カード」を基礎として、全国共通の社会保険登録、納入記録表とカードを考案・制定すれば、請負雇用者自身が、あるいは職場が、どんな町にいても、どんな企業にいても、ただ一回社会保険登録をするだけで保険に関するものは必ず継続できる。彼らがもし社会保障システムを持たない原籍地に永久に帰ったとしても、保障請負機関に出向けば現金を受け取ることもできる。振替手続きの簡略化に力を入れ、全国的に制度、書式、決算方法を統一

し、労働者の広範囲の流動に適應することによって、本当の意味で社会保険完成化を実現することになる。

4 請負業に対する優遇政策の必要性

請負会社は一般的な会社と違って固定資産、流動資金などが少ないため、創立と初期発展は非常に困難であり、とりわけ請負業務を行う際に顧客企業の契約不履行による争議と紛争が起きた場合に遭う潜在的な危険が大きいと思われる。しかし、請負業は、客観的に就業圧力を緩和し、求職者に対して重要な仲介の役割を果たし、一定の社会公益的性質がある。このことを踏まえ、政府は、請負業の創立と初期発展において政策と社会環境上で大いに支持し、請負を社会再就職プロジェクトに組み入れ、求職・失業・下崗者などの就職と再就職状況に基づいて定額の補助金の支給制度を確立する必要があると考えられる。その他、請負業の長期的、安定的な発展のために請負企業を「労働サービス企業」と見なし、税制面などで減免の優遇政策を講ずべきであろう。

5 工会の役割の発揮⁽¹¹³⁾

2004年12月1日から施行されている「労働保障監察条例」では、第1

(112) 1990年1月22日国務院より公布された「労働就業サービス企業管理規定」によれば、「労働サービス企業」は以下の税収優遇政策を与えられた。1、新規労働サービス企業に対して2～3年の所得税を免除する。2、免除期間満了後、引き続き都市「待業」人員の配置任務を担い、かつ一定の割合に達した場合は、所得税の適当な減額優遇を享受できる。3、適当に「労働サービス企業」の所得税の税率を引き下げる。その他にも企業の初期設立にあたって設立条件、物資供給、固定資産と流動資産の貸し出しなどいろいろな面で支持と面倒を見ることが打ち出された。

(113) 工会（労働組合）は、中国共産党指導のもとで労働者が参加する労働者階級の組織で、国家政権の重要な社会的支柱であると同時に労働者利益保護の代表者である。労働組合は、「中華人民共和国労働組合法」と「中国労働組合定款」に基づいて、独自に役割を果たしている。法律規定と労働

章総則第5条に「各級工会は、法により、労働者の合法權益を保護し、事業主の労働保障法律の遵守状況を監督しなければならない。労働保障監察業務では、行政部門は、工会の意見と建議の聴取に努めなければならない。」と明記した。

しかし今問題となっているのは工会に力がないということではなく、工会が労働者の全体を代表できるか否か、ということである。とくに企業レベルの工会は効果的に労働者を代表することができず、多くの企業内工会の代表は労働者の立場というより、企業の立場に立っている。そのため、労働者は企業と争って労働条件の改善を求めるときに交渉力が弱すぎるということもある。

最近、小規模の国有企業は、買収、合併、請負、リースなどの形で民営企業への転身を加速している。こうした民営化のプロセスの中で、工会が自然消滅するという現象が起きている。山東省威海の二つの市では、こうした民営化の中で、183個の工会が姿を消し、会員も6000人減少した。しかし他方、請負労働者の權益を侵害された事件が頻繁に発生している厳しい現状に対して、請負労働者の権利保護のための支援を積極的⁽¹¹⁴⁾に行う多数の工会の活動も報告されている。将来、工会はその役割をい

働者の要望により、全国統一の「中華全国総工会」を設立した。(香港特別行政区、マカオ特別行政区及び台湾地区を除く。)非国有企業と非正規就業者の合法的權益を保護するため、1988年7月発布の「中華人民共和国私営業暫定条例」の規定により、私営企業の労働者は法律に基づき労働組合を組織できる。

- (114) 中華全国総工会は、2005年の第14期第3回主席団会議でこのような方針を打ち出した。めまぐるしく変化する社会経済環境を背景としつつも、各地方総工会は主席団会議での方針を受け、独自に調査を進め、状況の改善のため努力を進めている。その中でも、江西省総工会、福建省総工会、河南省総工会、遼寧省総工会、江蘇省総工会では、企業やコミュニティ組合(地域)など末端部分の工会の組織化と強化に力を入れている。賃金保障、社会保障や労使関係制度の完成と生活に密着した支援を行うことで、請負労働者の組織化の成功のために努力している。また工会のサービスメニューとして、資格・技能・技術認定、職業紹介、技能向上を事業の三本

っそう発揮しなければならない。

6 請負運営業における「政企分離」と民間化の推進

現段階においては、政府の労働部門から派生したいわゆる「官」を母体とする請負機構が大部分であり、それ以外の民間、個人が営む企業は少ない。

2003年中国政府人事部門の人材流動機構と労働部門所属の職業紹介所はそれぞれ全体の72.1%と69.2%を占めており、「人材」「労務」派遣機構の構成を見ても政府人事部門と労働部門の所属が多いと予想されている⁽¹¹⁵⁾。2004年末の各種職業紹介機構は33,890カ所に達し、そのうち公共職業紹介機構は23,347カ所であった⁽¹¹⁶⁾（全体の68.9%を占める）。そのため現有派遣企業の多くは依然として官僚意識が濃く残されており、民間企業に比べて「顧客が第一」である経営理念とサービス精神、市場競争意識が欠けている。また、市場化の進展とWTO加盟に伴う外資系仲介企業の中国進出の加速化の下で現行派遣機構の規模効率と競争優位がなかなか形成しにくい。

従って、取るべき措置を提起すれば、一つは、「人材」「労務」派遣企業は順次に政府と分離されて独立法人化、あるいは民営化すべきであり、政府人事労働部門は主に政策面でマクロコントロールに力点を置くべきである。二つは、民営化を推進することによって「人材」「労務」派遣企業の国際競争力を高め、外資系仲介企業との競合で生き残りを可能にすることであると考えられる。

の柱に掲げ、それに加えて健康保険、労働災害、共済互助、福祉生活、法律相談など、全ての生活サービスの提供者になることである。

(115) 太武原「中国の非正規就業」大阪経大論集・第56巻第5号130頁，2006年1月。

(116) 中華人民共和国国家統計局編「2004中国統計年鑑」。

7 非典型就業の宣伝推進

社会、企業、人材の伝統的な就職意識を変えるには相当な時間と努力が必要とされている。このため政府は積極的に主導的な役割を果たし、多様なルールを通じて請負など非典型就業を宣伝推進し、社会の人々に政府機関、国有企業などいわゆる「単位」での就職だけが就職であるのではなく、請負といった非正規部門での就職も立派な就職であり、将来的には一つのトレンドになることを認識させるべきである

8 非典型雇用について労働統計制度を確立させる

政府は関連統計制度を確立するため、日本厚生労働省の『就業形態の多様化に関する総合実態調査』(雇用構造調査)⁽¹¹⁷⁾のように、契約社員、嘱託社員、出向社員、臨時職労働者、パートタイマー、派遣労働者などの多様な就職形態を細部にわたって把握するため、定期的に調査を実施し、非典型雇用の実態を理解するよう努めなければならない。労働部門は最新情報を把握し、非典型雇用を健全に、かつ順調に発展させていく必要がある。

第五節 台湾、香港の請負について⁽¹¹⁸⁾

台湾、香港地域は、20世紀半ばに急激な経済成長を遂げたという共通点を有するため、東アジアの奇跡とも呼ばれた。台湾、香港、韓国、シンガポールはともに開発途上国の先頭ランナーとして、アジアの「4頭の小龙」と呼ばれた。この2つの地域は共通して自然資源が少なく、輸出志向の産業を通して世界経済に統合される方式で工業化が進行してき

(117) 類似するものは、韓国統計庁が毎年2回に実施している『経済活動人口調査付加調査』である。

(118) 台湾、香港地域については中国大陸と政治、経済、文化の違い、適切な統計資料の不足等のため、本稿の内容をより豊かなものにする上で障害が生じた。

た。企業構造、政府政策、伝統習慣、景気影響など総合原因によって請負労働形態は広域に存在、発展している。

一 背景

1 台湾、香港における企業構造の特殊性

台湾政府は重化学工業など戦略産業を中心に国営企業を育成し、それ以外の部分に対しては家族単位の企業経営を積極的に奨励して数多くの中小企業⁽¹¹⁹⁾が自由に繁栄するようにさせた。その結果台湾では中小企業が国民経済に占める比重が非常に高くなり、大企業は中小資本の開拓しにくい戦略的部分に集中する市場構造が形成されていた⁽¹²⁰⁾。1999年、中小企業が全企業数の97%を占めており、雇用人数は全体の81%であった。また、その売上額と営業税はそれぞれ全体の28.95%と44.15%を占め、直接輸出額は21.11%を占めた。また、中小企業において、商業、製造業、建築業の3つの産業がとりわけ有力であり、中小企業の発展に貢献してきたと言える。この3つの産業が全中小企業の企業数、雇用人数、及び売上額に占める割合を図表13で表した。

台湾の小型の家族企業は企業主と彼の直系家族または近い親戚で構成され、多くの場合に企業主も直接現場で労働に従事する。雇用及び作業時間も仕事の多寡により極めて伸縮的で大部分が無給の家族従事者であるという点で、資本主義的企業家というよりは小商品生産に近い形態を

(119) 台湾でいう中小企業とは、年売上額が500万元以下、または従業員数が100人以下の企業を指す。

(120) 韓国との比較において、企業規模の違いとともにもう一つ見られる顕著な差は、経済力の集中度である。例えば上位五つのグループまたは拡大して上位五十社の国民総生産に占める比重は、両者間で大きな違いを見せている。1993年で見ると韓国は上位五社が国民総生産に占める貢献度が52.4%だったのに対し、台湾は10.3%にとどまっており、これを上位五十社に拡大すると韓国は93.8%、台湾は31.7%を占めることになる (SONG, Ho Keun 「労働市場構造の比較分析：韓国と台湾」『韓国社会学』. 2000年第34輯. 冬号)。

中国における請負労働の現状と法的課題

図表13：中小企業の構成（％）

	企業数に占める割合	雇用人数に占める割合	売上額に占める割合
商業	60.54	19.78	44.08
製造業	13.45	38.75	32.20
建築業	7.0	15.22	11.67

出所：黄 鎮台2001年7月20日『『台湾中小企業何去何縦』座談会実録』により筆者作成。財団法人 国家政策研究基金会
<http://www.npf.org.tw/Symposium/s90/900720-TE.htm>

帯びている。このような家族企業家が大量に存在し絶えず生成されているということ自体が、台湾労働者階級の意識に大きな影響を及ぼす。すなわち、小型の家族企業の存在が工場労働者——特に農村出身者に「自分もいつかは自分の工場をもって運営するのだ。現在の労働はそのための経験の蓄積なのだ」という考えを持たせるのである。⁽¹²¹⁾ また、そのような中小企業は平均寿命が15年くらいしかない⁽¹²²⁾ので、労働者の流動性が速く、平均勤続年数はわずか8年4ヶ月である⁽¹²³⁾。そのため、終身雇用慣行が存在しない、労働者請負・派遣が拡大しても雇用不安定の一つの原因にはならない、中小企業の工会が結成しにくいと考えられる。

近年、台湾政府は公共事業のほとんどを民間企業に委託して行方方式で推進しているが、99年には民間企業を参入させて5,418億台湾元（約2兆1,700億円、約166億米ドル）規模（前年比7.3%増）の公共事業計画を打ち出していた。工業商業総合区の建設、電信業の民間開放、民営発電所の建設など、インフラの整備・拡充が推進されるほか、地方自治体のごみ焼却炉建設、市民体育館、文化ホールの建設など、住民の福祉

(121) JEONG, I. H. & KIM, J. 1997, 74-75

(122) 黄玖玲「大象跳舞的時代」労働者電子報2005年2月27日。

(123) 廖修雅氏大阪大学院法学研究課修士論文「労働法の規制緩和における労働者派遣法制的課題——台湾における法整備と日本法からの示唆」47頁（2005年）。黄玖玲「大象跳舞的時代」労働者電子報2005年2月27日。

向上策も推進される。また1998年10月には、1999年度（1998年7月～1999年6月）追加予算638億台湾元（約2,550億円）が立法院を通過、インフラ拡充推進に注入され、景気浮揚が図られ、経済活性化が期待される。

台湾企業の海外進出は引き続き活発で、特に、政府の抑制策にもかかわらず中国への投資が増加するであろう。以前から、東南アジアへ進出した台湾企業は、有事の際に華人企業と見なされて被害に遭遇する可能性があるということが投資リスクになっていたが、1998年のインドネシア暴動ではそれが現実のものとなったため、東南アジアへの投資マインドが冷え込んでしまった。反対に、中国への進出は、政治リスクはあるものの、言葉が通じ、法の未整備も台湾中小企業にとっては気にならないといわれる。このため、中小企業の中国進出が増加し、台湾の産業構造の転換（ハイテク化）が一層進行するであろう。

一方香港の自由放任政策は、輸出主導型産業のもとで国際市場の需要変動に敏感に反応できる中小企業の繁栄をもたらした。

香港でも小規模の企業が盛んであるが、これは台湾のように国家が意図的な脱集中化政策を用いたためというよりは、香港政府の自由放任主義政策に起因している。台湾と異なり、香港政府は徹底した自由放任主義（laissez faire）⁽¹²⁵⁾を志向して民間の経済活動に対する介入を最小化し

(124) 台湾の政府は三つのレベルに分けられる。第一は総統、五院（行政院、立法院、司法院、考試院、監察院）、国民大会で構成された中央レベル、第二は台湾省および福建省と、台北市および高雄市からなる省・直轄市レベル、第三は5つの市と18の県からなる県・市レベル。

立法院（日本の国会に相当）は、225人の委員によって構成され、台湾の最高立法機関である。立法院は法律を制定し、予算を審査し、会計検査を行ない、行政院の運営を監督する。

(125) 厳密に言って香港政府の政策は、自由放任主義というよりは積極的の不干渉主義であるという主張もある。両者が同じことを意味すると見る向きもあるが、一部の研究者は両者の違いを、積極的の不干渉主義のもとでは政府が特別な責任を負うことになるということに求めている。香港政府は

た。政府の自由放任政策は結果的に小規模企業の繁栄を生む。1984年の資料によれば、イギリスでの小規模企業分類基準である被雇用者200人を適用すると、香港の企業の99%は小規模企業だった。企業体の規模別に雇用労働者の人数を把握したとしても、香港の場合50人未満の企業体に従事する労働者の数が全体の44.4%で、これは大企業中心の韓国(26.2%)と比較すれば相当高いものであった。1995年には88.5%の製造業者が20人以下の労働者を雇用していた。アジアの新興工業国と地域の中で、香港は台湾の次に小規模企業が主流をなす地域であった。⁽¹²⁶⁾

1979年の中国大陸の開放政策と経済改革以後、香港の経済は大陸南部に統合され始めた。香港の大部分の製造業者は安い労働力と安い賃貸料という利点を利用しようと生産ラインを大陸南部に移転し、現在は中国各地から集まった数百万の労働者を雇用している。これにより一時は労働者を最も多く雇用していた産業だった香港の製造業部分の雇用は1981年の41.3%から1996年の18.9%に減少した。このような製造業の急激な衰退は香港政府の不干渉政策による影響も大きい。政府が長期的な計画による戦略的介入をしなかったために輸出志向産業の技術的アップグレードが起こらず、結果的に小規模企業は生存戦略として、低賃金と工

経済発展において最小限の介入だけをすると主張しているが「最小限の介入」という基準は固定的なものではなく変化し拡大され得るものである。その例として研究者達は、香港政府の大規模公共住宅建設を挙げている。これを通して香港の経済成長に香港政府が積極的に介入したというわけである。即ち大規模な公共住宅を安い値段で提供することにより労働力の再生産費用を小さくし、結果的に低賃金構造を維持できるようにして労働集約的な製造業の成功に寄与したというのである。またアジアの経済危機の際香港政府は株式市場を活性化し固定為替相場制度を維持するために有力企業 (blue chips companies) の株を買い入れるのに政府予算の 1/6 を注ぎ込んだ Wong, Hung (1999. 73-74). Marginal is Critical: A Comparative Study of Marginal Workers in Britain and Hong Kong. Ph D Dissertation.. Dept. of Sociology. the Univ. of Warwick.

(126) KIM, Y. H. et al 「香港の労働運動——開放経済と植民国家の役割」『アジア文化』1990年10月第6号、翰林大学。

場敷地の豊富に供給される大陸南部等に生産設備を移動させることを選択したというわけである。⁽¹²⁷⁾

こうした産業構造の特徴は労働市場構造に影響を及ぼすが、大企業への経済集中度が相対的に高い大陸の場合は内部労働市場が発達し、中小企業が繁栄する構造である台湾と香港の場合は、内部労働市場よりは職種別の外部労働市場が発達する可能性が大きい。大陸の場合、大企業内部の労働市場が多数の核心正規労働力と少数の非正規職周辺部労働者と共に規格化され、すべての企業はこうした雇用慣行に忠実に従っているわけである。現在、中小企業が速く発展しても、大型企業の補足作用として認識される。しかし台湾と香港の場合は、大企業への経済集中度が高くないだけに大企業が主導する規格化モデルという意味が相対的に弱く、また中小企業が相対的に柔軟な雇用慣行を有するために、まだ今のところは大規模に非正規労働者を量産する必要が少ないものと見られる。

また、中小規模企業の数と下請け業の繁栄は密接な関係を有している。中小企業に基礎を置いた膨大な下請け構造は、容易に自分の事業を始めることを可能にするからである。適者生存的な開放経済の激しい競争の中で生き残るためには、企業の高度な柔軟性が要求される。したがって、市場の変化に迅速な対応が可能な小規模の企業が盛んになったのであり、急速な需要の変化に対応するために、下請け構造が発達するようになった。

2 労働市場の変化とサービス業の発展

台湾における1986年から1995年までの間に製造業がGDPに占める比重が39.4%から28.2%に減少し、サービス業が47.3%から60.2%に増加した。2005年の業種別構成比では、農業が6.09%、サービス業が58.23

(127) Wong Hung (2000; 75). "The Impact of Globalization: Marginalization of Hong Kong Labour". *Asian Exchange*. Vol. 16. No. 1. Asian Regional Exchange for New Alternatives.

中国における請負労働の現状と法的課題

図表14：就業者の構成比の推移（単位：％）

	1989年	1994年	1999年	2003年	2004年	2005年
職業別	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
ホワイトカラー	22.46	28.77	34.40	38.06	41.13	42.13
ブルーカラー	43.99	42.19	38.77	36.11	33.44	33.08
その他（サービス業含む）	33.56	29.04	26.84	25.83	25.43	24.79

	1989年	1994年	1999年	2003年	2004年	2005年
業種別	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
農業	12.50	10.95	8.38	7.30	6.64	6.09
工業	42.65	39.70	37.28	34.84	35.16	35.68
サービス業	44.85	49.35	54.34	57.86	58.20	58.23

出所：労働政策研究・研修機構「海外労働情報」2005年：台湾。
http://www.jil.go.jp/foreign/basic_information/2006/taiwan.htm

％，工業部門が35.68％となっている。就業者人口に占めるホワイトカラーの割合も継続的に上昇を続けている。2005年5月のホワイトカラー就業者数は417万9000人で，前年同時期より16万3000人，4.06％の増加を示している。1989年と2005年を比較した場合に，ブルーカラー就業者が43.99％から33.08％に減少しているのに対して，ホワイトカラー就業者は，22.46％から42.13％へと飛躍的な伸びを示している。同様の比較では，農業従事者の比率が12.50％から6.09％，工業が42.65％から35.68％に下降しているのに対して，サービス業は44.85％から58.23％と伸びており，就業構造のサービス化が進行しているといえる⁽¹²⁸⁾。（図表14を参照）。

台湾内政部（MOI）の統計によれば，台湾人口に占める高齢者の割合は2006年現在9.83％であり，今後も増加を続けるものと考えられることから，20年後には，台湾では少なくとも5人に1人が高齢者となるもの

(128) 労働政策研究・研修機構「海外労働基礎情報」2005年：台湾。http://www.jil.go.jp/foreign/basic_information/2006/taiwan.htm

と考えられる。また、長期介護を必要とする高齢者が2006年には65万人以上であるのに対して、介護サービス労働は不足している。

そして、オンライン人材サービス会社の104人力銀行の2006年の発表によると、台湾社会の高齢化にともない、介護サービス、医療機関、退職フィナンシャル・プラン・サービスに対する市場需要が増加しており、これらの分野における雇用機会も増加している。⁽¹²⁹⁾

一方、香港では、雇用は正規（標準）から非正規まで多様であり、様々な雇用形態が普及しているという背景はあるが、月契約による正規雇用が一般的である。月契約による正規雇用は、慣習法による「雇用の継続」を前提とする英国の遺産を継承し、その延長線上にあるものである。また、それと同時に、正規労働者（cheung-kung）採用という中国大陸の慣習・習慣に根づいたものでもある。「cheung-kung」という雇用の地位は、通称「cheung-saang-kung」（正規臨時）や「saang-kung」（臨時）という臨時労働者の地位と一貫して区別されている。戦後、工業化が進み始め（1950年代と60年代）、このような地位の「分割」は、事務職のホワイトカラーと現場で労働する生産労働者のブルーカラーを区別するために重要だったのである。

しかし時がたち、経済発展が進み、経済の「主流」が生産志向からサービス志向に変わると、「それまでに採用した臨時労働者を職員待遇にして雇用保障をする」というプロフェッショナルとしての意識が使用者や人事担当責任者の間に芽生えたことも一因となり、労働市場の臨時雇用離れが生じた。こうした臨時雇用離れの先駆的な例は、電力やエネルギー業界および公益部門の企業、すなわち「基幹産業部門」の企業にみられた。

一方、1980年代の初め以降、香港の脱工業化は重要且つ急激なものとなった。製造業での雇用は1981年の41.3%から1991年28.3%、そして

(129) 労働政策研究・研修機構「海外労働情報」2006年11月：台湾。

1996年18.8%に減少した。かつて香港で最も多くの労働者が従事した産業であった製造業で1981年から1991年の間に178,000の職がなくなり、1991年から1996年の間では193,000の職が消え去った。これとともにサービス部門で新しく職が作り出された。例えば卸・小売業、貿易業 (import/export trades)、食堂とホテル等では、1971年には労働人口の16.2%が働いていたが1996年24.9%に増えた。金融、保険、事業サービスでは1971年2.7%から1996年13.4%に増加した。⁽¹³⁰⁾

しかし、1990年代中期になると、香港の企業はグローバル化に走り、柔軟性信仰が広まり始めた。そして、臨時雇用離れの現状は影を潜め、労働市場の「臨時雇用回帰」という新しい波に逆転されてしまった。香港では、1995年に入ってから失業率が上昇しており、1995年7～9月期には3.5%と過去11年間で最も高い数字となっている。この原因としては、製造業からサービス業への経済構造の転換や、衣料メーカーのウィンソン産業会社の2つの工場が中国へ移転したことにみられるような、製造業の対中国シフトの進展によりレイオフされる労働者が増えていることなどが挙げられている。さらに外国人労働者の受入れに伴って、地元労働者の就業の機会が奪われていることも問題視されている。従って、企業再編や作業組織の合理化を目指した措置も普通に行われるようになった。その主な理論的根拠は、「パフォーマンス効率を上げて、人件費を抑制する」というものであった。

この傾向は、1997年後期アジア経済危機以降の景気低迷の長期化でさらに悪化した。その時期、失業率が急激に上昇して、1998年の第4四半期 (the fourth quarter) には5.8%という記録的な数値を示した。高失業率が継続して、2006年4～6月の失業率も5.0%の高水準に達した。経済の停滞を受けて、低迷する香港の労働市場では、閉業や人員消滅、ダ

(130) Wong, Hung (1999.235). Marginal is Critical: A Comparative Study of Marginal Workers in Britain and Hong Kong. Ph D Dissertation. Dept. of Sociology. the Univ. of Warwick.

ウンサイジングや一時解雇、賃金カット、そして、「柔軟性」を目指した労働力の一部臨時雇用回帰がほぼすべての企業に広がった。

そのため製造業の代わりに登場した産業は金融、流通、観光、不動産等のような生産者サービス部門であった。製造業に従事していた大部分の労働者はサービス業で低賃金の不安定な職を求めるしかなくなる。しかし低賃金であってもサービス業で職を得た労働者や製造業の職を維持できる場合は、それでも運がいいといえる。多くの労働者が解雇されたあと職を得られずにいる。⁽¹³¹⁾ 製造業にそのまま残っている労働者の場合にも、実質賃金の下落を経験している。

人員削減や失業の波は、専門職や管理職といった層の職業も襲った。産業界では、ホワイトカラーの失業だけでなく、所得の不安定化という苦境が蔓延している。なぜならば、コスト整理や「緊縮財政」に対応する使用者側の打開策として、臨時短期採用だけでなくパートタイム雇用といった、様々な柔軟策を含む方式が臨時労働力市場で急増したからである。パートタイムや短期臨時契約、正規以外の「非正規雇用」で採用された労働者で構成された臨時労働力市場が香港に登場したのは戦後2度目のことである。

そして、サービス部門の膨張もやはり、自営業の規模との関連が考えられる。卸・小売、飲食宿泊業、個人及び社会サービス業等のサービス業は、初期に相当規模の投資が必要な製造業とは異なり、小規模の資本でも創業が可能だからである。その産業構造の変化に対して、下請けを通してフォーマル・セクターの企業は容易に数量的柔軟性を達成することが可能になる。まず商品市場の不規則な需要に適切に対応できる。特に輸出産業において下請けは市場の景気変動と注文量の変動に対応しやすいからである。また賃金を引き下げ、賃金以外の手当（時間外手当、

(131) Wong Hung (2000.237). "The Impact of Globalization: Marginalization of Hong Kong Labour". *Asian Exchange*. Vol. 16. No. 1. Asian Regional Exchange for New Alternatives.

中国における請負労働の現状と法的課題

特別勤務手当等)や医療保険等の費用回避といった方法で労働費用を最小化することができ、労働法の適用も回避することができる。また労働供給においても柔軟性を確保することが可能になる。そのため、多様な企業内部の柔軟な経営とともに外部化戦略すなわち下請け等が拡散している。

二 現状と特徴

下請けとは大規模製造業者の注文により供給者が部品または製品等を生産する状況をいう。独立請負 (independent contracting) は普通自営業者とみなされる。彼らは雇用主ではなく賃金を受け取る下請け業者でもなく、自ら税金を支払うようになっている。しかし多くの独立請負業者は、実際には姿を変えた賃金労働者 (disguised wage laborer) になる。

2つの地域における下請け業と独立請負の繁栄は特徴的なものである。

1 台湾の派遣、請負労働者

台湾全国独立総工会が最近発表した事例研究調査報告によると、台湾では2000年以来派遣労働者の雇用が増加している。同調査は、シン・リー・ケミカル・インダストリー、ペプシコ・フーズ台湾、フォーワード・グラフィック・エンタープライズ、フォン・ユエ自動車部品会社、シン・サン・シン社など5大企業における派遣労働者の待遇を正社員の待遇と比較したものである。

派遣労働者の増加傾向について、例えば、フォーワード・グラフィック・エンタープライズ社では、4年前から正社員を一時解雇により500人から200人に削減し、派遣労働者を導入しており、現在は正社員4人につき1人が派遣労働者となっている。

労働基準法に基づき法定労働条件に責任をもつ使用者によって労働者が直接雇用される従来の雇用制度と異なり、派遣制度においては、労働者、派遣会社、使用者による三者の関係が相互に作用する。派遣会社は、

労働者の月給のうち20-30%を手数料として徴収するが、派遣労働者は、正社員が享受している雇用保障、福祉または諸権利を派遣会社から提供されることがないと指摘されている。現行の労働基準法の下では、派遣労働者は正社員ではないため、使用者が派遣労働者に責任を負うことは一切ない。

報告書で指摘されている現在の派遣雇用の問題点をまとめると以下のとおりである。

- ①派遣労働者の平均賃金は同レベルの正社員より3分の1低い。
- ②派遣労働者は労働保険、健康保険、超過勤務手当などの給付を受ける資格がない。
- ③使用者は食事代までも派遣労働者と正社員で異なる額を請求する。
もちろん、これは派遣労働者の方が正社員より低いことを意味する。
- ④使用者は派遣労働者に職場の安全を確保するための予防措置を提供しない。すなわち、派遣労働者は安全でない環境で仕事を行い、保険がかけられていないことを意味する。

現在、派遣労働者は20万人（雇用人口全体の約2.5%）で、そのほとんどはサービス部門で働いていると推定されている。⁽¹³²⁾労働者退職年金法の実現により、その数は年末までに30万人に達すると予想される。

また、台湾では衛星工場（サテライト工場）（weixing gongchang）という用語が使用されているがこれは「数多くの小規模な家族中心の輸出志向的工場で構成された重層的下請け製造工場」をいう。発達した下請け構造は労働参加構造にも影響を及ぼす。台湾では「三人だけ集まっても事業をする」という言葉があるほど、会社に雇用されてサラリーマンとして働くよりは自分の事業をするケースが多い。即ち台湾の男性の典

(132) 「労働者退職年金法」は2004年6月30日公布、2005年7月1日から施行された。この新法は労働基準法の一部改正により実現したもので、旧来の労働者退職金制度が確定給付型年金であったのに対して、新法は確定拠出型の年金制度である。

中国における請負労働の現状と法的課題

型的な就業形態は若いときは賃金労働者生活をするが、機会があれば自分の事業を立ち上げるのである。自分の事業を営むのがこのように容易な理由は、台湾には広大な下請け体系網が発達していて誰でも容易に小規模子会社を設立できるためである。台湾は1988年人口が2千万でありこのうち労働人口は約800万であったが、70万個の事業体が運営されていた。1996年には900万名の労働人口に102万個の事業体であった。これは1988年には労働人口11名中1名が、そして1996年には労働人口9名中1名が小社長という計算になる。

つまりサービス業での下請化現象が起こっているのである。台湾での下請化の主要な対象業務は清掃だという。これは主に女性が担当していた業務であって、多くの女性労働者がインフォーマルな領域に追い込まれていることを意味するものである。⁽¹³³⁾特に台湾では公共企業の民営化、そして構造調整を通しての企業の規模の縮小と下請け等を通しての外部化などが進行中である。企業は新規職員を採用しなかったため労働強度が一層高まり、洗濯、皿洗い、職員食堂等の部処の職員を配置転換したあとその部署を下請化した。

下請けなど労働力の外部化と関連した2000年台湾政府の調査によれば、民間企業の17%が下請けを利用していると回答しており、他の研究によれば調査対象企業の33%が下請けを利用していると答えた。⁽¹³⁴⁾

また、台湾の場合、以前は会社に直接雇用されていた保険募集員が個

(133) 台湾における労働市場の特徴の1つとしては、女性の労働力率が47.91%と比較的高く、2005年5月時点では、就業者数991万8000人に対して、男性が575万3000人（58.0%）、女性が416万5000人（42.0%）であった。過去20年間の女性の就業者数の伸び率は2.21%で、男性（同1.03%）に対し高い伸びを示している。労働政策研究・研究機構「海外労働情報」2005年：台湾。http://www.jil.go.jp/foreign/basic_information/2006/taiwan.htm

(134) Ko, Jyh-jer, Shyh-jer Chen & John Lawler (2001). 「Changing Patterns of Industrial Relations in Taiwan」. presented paper for the *Industrial Relations Research Association 53rd Annual Meeting*. New Orleans. January 3-5, 2001.

人事業主に変更される現象が現れている。⁽¹³⁵⁾

2 香港の非典型労働者

香港の場合、公式統計を通しては非正規職についての全体的な把握は難しい。上述のように、1950～60年代において、香港では、臨時雇用が多く、これら非正規雇用は、歩合、日給または時給という賃金支払い方法だった。その後1970～80年代に、多くの大規模事業所において臨時雇用離れが起こった。しかし、世紀末となってこの傾向は再び逆転した。

1997年以降の景気後退と、使用者が雇用制度の柔軟性を広範に追求したことが理由である。「非典型労働者」と呼ばれるパートタイム労働者および臨時労働者などの柔軟な雇用は、臨時労働市場ならびに時給ベースの労働者に対する支払いへの回帰となった。1999年第1四半期に国勢調査統計局が特別に実施した一般世帯調査は、パートタイム労働が不況後に急速に広まったことを示している。1997年、パートタイム労働は、賃金労働者の2.8%に相当する11万6000人強に達した。特に社会的施設やファストフード店、ガソリンスタンド、小売店、建築・工事現場といった場所で働いている「臨時」パート労働者の賃金水準が、低いというよりはむしろ低すぎる場合が多い。1999年の一般世帯調査の結果、調査対象者の主業からの収入が1ヶ月6000香港ドル未満と判明した。

非典型労働者の規模についての統計はないが、香港労働者の状況を推定してみるのに端緒となるのが、香港の請負など非典型労働者（marginalized workers）についての研究である。失業者と不安定雇用労働者そして下位10%の賃金をもらっている労働者——労働貧民（working poor）の数を合算したもので、1996年の45万人から1999年64万人に増加した。不安定雇用労働者とは、仕事や材料が足りなかったり機械の故障等の理由で労働時間が35時間未満の労働者や、フルタイムの職を得られ

(135) 台湾 SFWW 事務局長とのインタビューによる

中国における請負労働の現状と法的課題

なかった請負とパート労働者等、非自発的な理由で労働時間が短かった労働者を意味する。これは香港労働者の5人のうち1人は非典型労働者化されているということの意味する。労働市場での女性の脆弱な位置はこのような統計でも現れているが、非典型労働者の56.4%が女性であり、また女性は労働貧民の83.1%を占めている。女性の失業率が公式統計にはよく現れず隠されてしまうという面を考慮に入れるとき、女性達の状況は⁽¹³⁶⁾いっそう劣悪なものであらうと考えられる。

2000年に実施された調査によれば、臨時職労働者の3分の2が建設業に従事しており、職種別では技術関連の労働者が多数となっている。女性労働者を中心に見るならば卸・小売、貿易、飲食宿泊業（wholesale, retail and export/import trade, restaurants and hotel sector）に従事する女性労働者が39.2%、製造業に従事する女性労働者が26.5%で、職種別では単純職41.5%、サービス及び販売職が23.6%と多数を占めている。

製造業からサービス業へ転業を試みている大多数の女性労働者は、求職時に年齢と教育程度による深刻な差別を経験しており、安定した職を見つけるのが容易でない。これらのうち多数が、公共住宅団地や事務室の清掃、飲食店やファーストフード店などのようなサービス業種の中の、低い階層を形成している肉体労働者となる。こうした種類の仕事は現在パートや臨時職、下請けとして雇用されている。また政府が進めている公共サービスの民営化により労働力の非正規職化の傾向が一層加速化している。

そして、非典型雇用の普及により、香港の労働市場の低賃金化と失業問題に新しい側面が加った。現状では、時給、日給、週給、または出来高払い報酬を受け取っている非典型労働者は現場で十分な保護の対象になっていない。なぜならば、大半は、労働時間が短いために継続的雇用

(136) Wong, Hung (2000; 3). 「The Impact of Globalization: Marginalization of Hong Kong Labour」. *Asian Exchange*. Vol. 16. No. 1. Asian Regional Exchange for New Alternatives.

契約をしている従業員の資格がなく、雇用保護の様々な面で、法（基本的には雇用条例）の適用範囲外となっているのである。週労働時間が18時間未満のパート労働者は、雇用条例で従業員を対象として規定されている一般的な給付の大半について受ける資格がない。

香港の場合は多様な事例の「書類かばん事業家」(briefcase entrepreneurs)が存在する。彼らは何も持たないまま、ただ海外や現地の企業から注文を受けることから事業を始め、自分の工場なしで仕事を進める。全面的に下請け業者と家内労働者に依存して事業をするわけである。

香港の公共住宅団地で清掃の仕事をしている女性請負労働者は、最も搾取されている非正規職労働者の一集団である。民営化計画のもとで政府は下請け体系を利用したが、それはこの女性労働者の劣悪な労働条件を持続させるのに重要な役割を果たした。

香港の公共住宅団地で清掃の仕事をしている女性の大部分は、最近10年間に香港に移住してきた中年の既婚女性である。香港女性労働者協会(Hong Kong Women Workers' Association)の調査によると、これら女性の90%は中国本土からの移住民であり、残りの少数は他に仕事の得られない老人やその地域の女性であった。

中年の女性労働者Aさんは、香港に移住して10年経っておらず、家の近くでの仕事という利点ゆえに清掃の仕事始めた。朝7時から午後5時まで、毎日10時間働いて月4,300香港ドルの収入である。会社と結んだ契約によれば1ヶ月に3日休むことができることになっているが、実際には休みを取ることができない。またもしもっと休もうとすれば賃金を削られるので、労働者が自ら費用を支払って、代わりに働いてくれる人を探さなければならない。

会社は労働者に対し、請負だという理由から清掃道具や洗剤などの必要な物品を全く支給していない。すなわち、労働者は清掃管理会社から仕事を請け負った自営業者なので、労働用具を支給する義務はないと会社は主張しているわけである。もし、会社がそのような物品を支給した

場合、雇用関係と見なされることを懸念しているのである。

香港女性労働者協会は、1996年から清掃労働者を組織化するために様々な努力を重ねてきた。清掃の現場を訪問し、仕事を手伝いながら関係を培うことから始めて、清掃労働者を支援する組織を作り、調査作業を行うなど、持続的な努力を傾け、現場における問題点をひとつずつ解決している。

三 法の課題

1 台湾における労働力需求システムに関する法制の展開⁽¹³⁷⁾

(1) 第2次世界大戦前後

第2次世界大戦が近づくにつれ、軍需産業政策の実施により労働力の需給が急速に増大し、日本の政府・民間資本は台湾で請負の形式で鉄道、鉱業などを経営した。労働者の賃金は請負報酬の8割であったため、初めて請負に関する中間搾取の問題があらわれた。⁽¹³⁸⁾

1945年8月15日、日本の敗戦で台湾は1895年以来、半世紀にわたる日本植民地支配から解放された。1949年12月、国民党政権が大陸での内戦に敗れて台湾に撤退し、大陸の法制度を台湾に持ち込んだ。そのなかの一つが、大陸の職業紹介所である。その内容は、職業紹介所の国民党政権による独占と有料職業紹介の原則的禁止であった。このような状況のもと、台湾の最高行政機関「台湾行政長官公署」は、県市で無料職業紹介機構を設立しようとした。しかしその計画は不十分であり、統制が図られていなかった。それに加え、県市の財源不足などの理由から、少数の県市だけでしか設立できなかった。他の県市ではただ役所で職業紹介

(137) この部分については、大阪大学大学院法学研究課廖修雅氏の修士論文「労働法の規制緩和における労働者派遣法制の課題—台湾における法整備と日本法からの示唆」(2005年)16頁～19頁を参考にさせていただいた。

(138) 邱祈豪『台湾労働派遣法制化之研究——由日本労働派遣法制及政策之歴史発展考察』20頁、致良出版社、2003年。

の看板を出すのみであったが、効果は全然なかった。

当時においても失業者はみられたが、まだ社会問題にはなっていなかった。台湾で失業が顕在化し、社会問題となったのは、1950年代になってからである。これは、国民党政権が電力、金融、造船などをはじめとする各産業で国家資本の独占⁽¹³⁹⁾を行い、少数の有権者、官僚が主要産業を独占し、従来から台湾に住んでいた人民の仕事を奪ったためである。1950年代半ば、工業・商業はまだ発展していなかったため、農村過剰人口の問題が激化し、失業者は100万人を超えるという状況であった。農村過剰人口は都市に流入し、駅の周辺では、実力者の支配下にあった人夫供給業や有料職業紹介事業において、虚偽・誇大な募集条件に基づく職業紹介、知識不足の求職者の弱みに付け込んで高額の手数料を徴収する形での職業紹介、スト破りのための職業紹介、人身売買的職業紹介などがよくみられた。政府は就業安全の理念を掲げていたが、社会経済が混乱していたため、請負、労働者募集、労働者供給事業などに対して制限を課すことができなかった。

(2) 経済自立成長期（1960年～1987年）

しかし、1960年代半ばから、台湾の経済は徐々に自立してきた。従来

(139) 戦前の台湾における近代産業および経済機構の圧倒的部分が日本資本に独占されていた。そして戦後、官民を含むこの膨大な日本独占資本の物的機構が、「日産」（日本人の財産）または「敵産」の名のもとに全面的に国民政府に接収され、国有化されたのである。台湾銀行を頂点とするすべての金融保険機構および石油、電力、アルミニウム、糖業、肥料、造船、機械、セメント、製紙などの主要産業、それに中小規模の多数の農林、工鉦関係企業が国営、国省合営、省営、縣市営など各種形態の官業（官営産業）として政府官僚の経営支配下におかれた。それは、植民地体制下の日本独占資本が一挙に国民党政権支配下の官営独占資本、または国家独占資本体制に編成替えされたことを意味する。若林正丈『台湾——変容し躊躇するアイデンティティ』64頁、筑摩書房2001年。

(140) この時期に、政府は労働力の育成・調達・供給の仕組みに関する法制として職業紹介法を制定したが、社会経済環境が不安定であったため、実施できなかった。前掲邱祈豪著書27頁。

中国における請負労働の現状と法的課題

の実力者による脱法的な労働者派遣が前線に出てきた。1960年から1971年にかけて毎年の経済成長率は約10%。輸出、輸入総額の平均成長率はそれぞれ23.4%、18.4%であった。この時期に労働力調整の変化がみられた。

まず第1に、職業紹介政策の転換である。⁽¹⁴¹⁾1973年、特定営業管理規則が制定され職業紹介は治安に危険がある特定業務として地方の警察署が厳密に監視していた。その後、社会経済が繁栄し、労働市場の状況が労働力過剰から労働力不足へと転換したのに対応し、1985年特定営業管理規則は改正され、職業紹介は特定業務から除外され、会社法と商標法により主管機関の許可制となった。

第2に、外注、請負の進行である。工業化が進むなかで、特に鉱業、林業や製造業においては、従来の臨時工形態に加えて、外注、請負などの「社外工」形態が広範に拡大することになった。こうしたことから、外注委託化が進み、このような外注委託の一つ形態として、労働者派遣事業が発展してきた。

第3に、偽装請負の問題である。1984年に労働基準法が制定され、労働者保護に関する退職金、労働者災害補償金などの規定が設けられたことにより、企業の人件費が高くなった。このため、企業側は人件費を抑えるために、請負の形式を用いて労働者派遣を行うようになった。

(3) 1987年以後

さらに、⁽¹⁴²⁾1987年に戒厳令が解除され、労働力調整がさらに加速した。そこで、生産拠点は中国大陸へ流動し、失業問題が深刻になり、社会経済は不安定期に入ることになった。

(141) 特定営業管理規則とは、治安に危険がある職業、例えば、風俗業などに対して、特別の管理規則を定めるものであった。

(142) 1949年に国民党は、台湾を反中国共産党の拠点として、台湾に戒厳令（戦争時や国の事変に際し、平時の法を停止して、行政権・司法権の行使を軍指令官に委ねること）を敷いた。戒厳令は1987年に解除された。

第1に、生産費用を削減するために、企業の合併、承継などにより、巨大企業が数多く誕生した。これらの巨大企業は、大規模経営を行うために、従来の技術職以外の業務分野に、専門的知識などを身につけた人材を多数必要とするようになった。一方、労働者は勤労意識が変化し、生活と仕事を両立させたいので、企業側のニーズにも、労働者側のニーズにも合致する請負、派遣など雇用形態が増加している。

第2に、公務部門における外部委託である。行政の組織・事務の減量・効率化などを推進するため、これまでの国・地方を通じる行政の組織・制度の在り方、行政と国民との関係等を抜本的に見直し、新たな行政システムを構築する必要性が高まっている。このため、1998年に政府改造委員会が行政院に設置され、行政組織の再編、民営化、外部委託について具体的な方針、計画を策定するなど、その推進に取り込むことになった。そのようななか、人件費を削減するため、労働者派遣が一つの政策として考えられるようになった。

第3に、就業服務法⁽¹⁴³⁾に関する行政解釈が不充分であったため、派遣労働者保護を欠くことになった。1994年、台湾の行政院労働者委員会(Council of Labor Affairs Executive Yuan Taiwan)⁽¹⁴⁴⁾は労働者派遣が就業服務法に違反するかどうかについて、次のような解釈を公表した。「業者は、労働者を他人に派遣し、当該他人の指揮命令を受けて利益を得る

(143) 1992年5月8日非に就業服務法が制定された。労働市場に規範を定めた基本法で、性格上日本「職業安定法」に類似している。同法は、国民の各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、経済および社会の発展に寄与することを目的としている。そのため、政府及び民間のおこなう就業サービス(例えば、職業紹介、職業訓練など)について規定し、政府が積極的に就業施策を実施することを求めたものである。その内容は主として職業紹介と外国人労働者の採用に関するものである。

(144) 行政院には三つのレベルの組織がある。第一は行政院会議、第二は8つの部(省に相当)からなる行政機関、第三は下部部局である。行政院に、立法院および行政院会議により、必要な機関を増設することができる(行政院組織法6条)。労働者委員会は、この増設組織の一つである。

中国における請負労働の現状と法的課題

場合に、業者と労働者との間に雇用関係がなければ、労働者派遣に該当せず、就業服務法35条（罰則）を適用することになる」、いいかえれば、業者と労働者との間に雇用関係がある場合（労働者派遣）には、就業服務法の職業紹介に該当しないため、就業服務法の処罰規定を適用しないということである。この解釈を公表した直後、労働者派遣事業が急速に増加した。

第4に、会社法改正などの影響。1999年10月、「労働者派遣事業」は、事業内容の一つとして登録すれば、労働者派遣を業として行うことができるようになった。2001年の会社法改正により、会社設立の際、定款に「労働者派遣」と記載するだけで十分であり、設立に関する専門機関の審査は要らなくなった。そのように、労働者派遣が放任されることになり、労働者保護不足の問題が指摘されていたなかで、行政院労働者委員会は2001年8月に労働者派遣法案を発表し、この問題についての検討を開始した。

第5に、労働者退職年金法の影響。労働者退職年金法は2003年6月30日に公布され、2005年の7月1日から発効する。労働組合側は、サービス産業のニーズを満たす目的で労働市場の柔軟性の推進に向けた政府の権限委譲は派遣労働者の雇用の増加を意味し、ひいては労働条件の水準を引き下げていると主張している。2003年9月に経済建設委員会により開催された「全国サービス産業開発協議会」の結論に従い、サービス産業を奨励するという政府目的に寄与することができるように、行政院の管理下にある労働者委員会は労働市場をより柔軟なものにする目的で、「労働者派遣法」の起草に取り掛かった、と労働組合は考えた。

労働者退職年金法が公布されて以降、派遣労働者の数が増加している。この理由としては、使用者の負担が軽減されることによるところが大きい。同法の施行により、第7条を根拠に労働基準法の対象となるすべての国内被用者は同法に従わなければならない。また同法の第3条に従い、条文で言及される「被用者（employee）」は、労働基準法の第2条で定

義されているものと同じ意味をもつものとされる。労働基準法第2条における「被用者」とは、「賃金が支払われる仕事をする目的で使用者に雇われる人」をさす。すなわち、使用者は、賃金を派遣労働者に間接的に支払うことから、使用者は派遣労働者を直接雇用することにはならず、そういった派遣労働者のために使用者は毎月個人年金を支払う必要はないということになる。⁽¹⁴⁵⁾雇用者が新年金制度によるコスト増を相殺するために、被用者の給与を引き下げたり、あるいは、被用者と新たな労働契約を締結した場合、労働基準法に違反する可能性がある。

(4) 最近の動向

2001年8月、行政院労働者委員会は日本、韓国およびドイツを含む主要国の労働者派遣法を参照した「労働者派遣法案」を発表し、翌年9月、労働者教育研究推進協会⁽¹⁴⁶⁾に修正を委託し、修正された労働者派遣法案が立法院に提出された。その後、行政院労働委員会では、学識経験者および関係業界からなる会議、セミナー、協議会、公聴会を幾度となく開催し、労働者派遣法案についての検討が行われている。

しかし、行政院労働者委員会によると、「労働者派遣法」の草案は、労働の柔軟性の推進に使用するものではない。言い換えるなら、草案は現在の派遣労働者の雇用増加の理由と見なされるべきできなく、むしろ対照的に、草案の主要機能は労働市場における派遣労働者の漸増という状況下で、派遣労働者、派遣会社、使用者の間で規制の役割を果たすために準備されていると行政院労働者委員会は述べている。

すでに労働者派遣法の草案はほぼ作成されているが、これまでのところ労働政策に関しては、政府が労働者派遣問題に新しい法律を作成する

(145) 「増加する派遣労働者と制度上の課題」労働政策研究・研修機構「海外労働情報」台湾。2005年8月。http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005_8/taiwan_01.htm

(146) 労働者教育研究推進協会は、職業教育の提供や、労働法制度にかかわる提言などを通じて、労働者の福祉の増進を図るための社団法人事業である。

中国における請負労働の現状と法的課題

決定を下すか、現行の労働基準法の関連条項を改正するにとどめるのかまだ明確でない。現状の主要な背景は、長期間に及ぶ議論の末でも、労働者派遣法を作成するか否かについて、使用者、労働組合、派遣会社、学者の間でも未だに異なる意見が存在する。現在行政院労働者委員会は、近い将来の問題を討議するための台湾の新しい公共政策のメカニズムとして、いわゆる「市民会議（Civil Convention）」を準備している。結論は労働派遣雇用制度に決定的な役割を果たすものとみられる。

2 台湾における労働法の適用対象

台湾の労働法は労働法の適用対象について非常に狭く定義しているため、伝統的インフォーマル雇用労働者はもちろんのこと、ひどい場合にはフォーマル雇用労働者でさえ保護を受けられない場合も生じる。伝統的インフォーマル雇用労働者に関して法に何らの条項もないということは、彼らとその社会で働く人間として享受すべき社会的保護をまったく受けられないことを意味する。

台湾工工会法第6条では、「同じ工場の20歳以上の労働者が30人以上集まれば、工会を結成することができる」と定めているが、必ずしも雇用関係を有しなければならないとは明確に規定されていない。そのため、請負労働者は請負会社の工会に加入できると考えられる。しかし政府部門の解釈によれば、工会に加入できるかどうかの判断基準は、雇用関係があるか否かにある。この解釈によれば、請負労働者は正式な雇用関係を持たないため、工会への加入ができなくなる。

台湾には非正規職関連の別途の法律はないが、既存の法が非正規職にも適用されるようになっている。台湾の労働基準法は業務の継続性を基準に、短期（労働契約関係1年以下）と長期の労使関係を区分している。しかし、法により雇用主が当然提供すべき労働条件は、労使関係が持続する時間の長短（パートの場合）や業務時間の長短、或いは業務の分配方式によって差があるわけではない、したがって労働基準法が規定して

いるところの、雇用主が守るべき最小限の労働条件と労働者のための最低水準の保護、賃金、労働時間、休日、時間外手当、労災、退職、女性の夜間労働禁止と出産休暇等が、非正規職にも適用されるのである。また労働者組織関連法、労働資源関連法、労働者福祉及び教育関連法、労働者保険関連法等の台湾の現行労働関連法は‘原則的’にパートをはじめとするすべての非正規職労働者にも適用される⁽¹⁴⁷⁾。

たとえば労働災害における労働者保護制度について、台湾の「労働安全衛生法」(原文：[⁽¹⁴⁸⁾労働安全衛生法])第三章の第16条は「事業機構は、事業下請けの募集をする際、応募する側にそのプロジェクトについて本法の定める事業者の責任を負わせなければならない。また募集する事業機構は労働災害の補償について、引き続き事業の請負業者と連帯責任を負わなければならない。請負業者が、さらに事業下請けの募集を行う場合も上記のことが適用される」と規定した。事業所がその仕事を請負に出す場合、労働者保護法が定める労働者に対する労働災害補償が行われる。その利点は：労働災害保護法の法律施行後は、事業所がその仕事を請負に出した場合、請負人は、請負った仕事で使用する労働者に対する労働災害補償に事業所と連帯して責任を持たねばならない。下請負人も同様であり、不幸にも労働災害に遭った労働者に対して保障をする義務⁽¹⁴⁹⁾がある。

また、2002年4月28日付で施行された「労働災害被災労働者保護法」(原語：「職業災害被災勞工保護法」)⁽¹⁵⁰⁾は、労災を被った雇用者及び自営

(147) 成之約「部分時間工作發展対労資関係的影響及其定策意涵」『*劳工行政*』2000年143期。

(148) 以下のサイトに掲載されている。http://www.iosh.gov.tw/data/f4/law1.htm

(149) 蘇徳勝 資料出所：中華民国工業安全衛生協会発行「工業安全衛生」2002年4月号(154)

(150) 2001年10月31日公布。以下のサイトに掲載されている。http://www.iosh.gov.tw/data/f4/law83.htm

中国における請負労働の現状と法的課題

業者すべてに法令で規定される労災生活手当及び各種の補助金を支給する。労働者保険に未加入で、雇用主からの保障が見込めない労災被災者の遺族にも補償金が初めて支給される見通しである。労働者委員会によると、労働者の権益保障強化のため、「労働災害被災労働者保護法」では、同法適用対象の規定が大幅に緩和されたということで、有給労務に従事する労働者及び自営業者は国籍、労働者保険への加入、または労働基準法の適用に関わらず、就労中に事故が発生した場合、いずれも補償を受ける事が可能になる。労働者委員会は「労働災害被災労働者保護法」の実施一年目に、100万人あまりの労働者が適用対象になると予想、台湾政府は「労働災害被災労働者保護法」の規定に違反した雇用主に対して、摘発を継続する決意を強調すると共に、罰則の強化を徹底する方針も明らかにしている。⁽¹⁵¹⁾

3 香港における労働者性の判断基準

一方、下請け構造が発達する香港における請負人の「労働者性」の判断について判例・学説の研究を続ける。

ある裁判例は「3年間運転業務を請負してもらっていたドライバーに請負契約を解除する旨を伝えたところ、解雇補償を請求してきた。しかし、これまで雇用契約を書面で交わしたことは一度もなかったので、支払を拒否した」。この場合、会社は本当に解雇補償を行う必要がないのか。ここで注目すべき点は、雇用契約を書面で締結したか否か、ではない。香港の雇用条例（日本の労働基準法に相当）第5条では、雇用契約は必ずしも書面である必要はなく「会社のために働き、その対価としての報酬を受け取っていたという事実があれば、暗黙の了解により雇用契約は成立する」と定められているからである。ゆえに注目すべきは「請負契約（Contract for Service）」か「雇用契約（Contract of Service）」か、

(151) 台北国際放送のニュースから（2006年4月27日の主な項目）。<http://www.cbs.org.tw/japanese/news/2002/04/0427.htm>

というポイントである。また、これを判断するためには当該ドライバーに「労働者性」があるか否かを見ていく必要がある。

「労働者性」の判断基準、本来、その会社の労働者であるか否かは、使用者によって「使用される」者であるか、またその対価として「賃金」が支払われているか、によって判断される。しかしながら現実には、指揮監督の程度および報酬の性格の不明確さなどから、この判断が困難な場合が多く見受けられる。そこで、労働者であるか否かを判断するにあたっては、主に次に挙げる要素に基づき「労働者性」があるか否かを総合的に判断することになる。

- ①その仕事はその会社の業務に不可欠な要素であるか。
- ②会社に採用権・解雇権があるか。
- ③会社の決定する時間に、会社の施設内で労務を提供しなければならないか。
- ④その報酬は労務に対する固定報酬であるか。(遅刻した場合などに報酬が按分控除されていないか。
- ⑤労務を提供する者自身が、一部の業務の遂行を代替りの者に代替させる権利があるか。……

答えが「イエス」であれば、労務を提供する者の「労働者性」は強くなり、答えが「ノー」であれば、その「労働者性」は弱くなる。

冒頭で挙げた具体例について、仮にドライバーへの報酬が遅刻の際按分控除される、通常の報酬とは別に残業手当が支払われる、従業員に対してと同じように有給休暇を付与している、労災保険の適用対象としている、等の事実があった場合は「労働者性」が強くなり、「雇用契約」が存在していたとみなされる可能性が高くなる。そして「雇用契約が存在していた」と裁定されれば、たとえ請負契約を書面で結んでいたとしても、会社には解雇補償を行う義務が発生している。⁽¹⁵²⁾

(152) Concierge 香港2005年11月号掲載。

4 請負労働者保護の課題

両地域とも今まで伝統的にインフォーマル雇用とみなされていた家内労働、小規模自営業、露天商も依然存在し、同時に正規企業内で非正規雇用が増えている趨勢である。もはや、正規企業の中でなされる労働はすべて保護の対象となる正規雇用であるとは言えなくなった。このような状況で、従来、正規雇用の特徴であった多くのもの（安定した職、安定した収入、一定した労働時間等の確実な労働条件とともに各種の社内福祉、社会保険等の社会的保護、法的保護など）は少数の正規職の特権となり、臨時職、パートなどあとの多数の就業者はそれらの保護を享受できないでいる。また、請負労働者は、労働者であるにもかかわらず法的、社会的保護の対象として論議もされていない状況である。

製造業が減少しサービス業が拡大する趨勢の中で、とりわけ中壮年の女性労働者が新しい職を得ることが難しい状況に追い込まれている。特に香港の場合、多くの企業が中国に移動することによって高い失業率を記録している。香港の女性労働者の場合、製造業の大部分が生産ラインを中国大陸に移転したため技能工としての位置を奪われ、また清掃や食堂の仕事など低賃金のサービス業種の職さえなかなか得られない状態にある。職を得るのが難しく、得ることができたとしても主に非正規職や家事サービスなどインフォーマル雇用の口である。こういった状況で雇用条件は一層悪化していることが分かった。既存のインフォーマル雇用であった家内労働、下請け、露天商等に加えて、フォーマル雇用内部で増加しているパート、派遣、臨時職、独立請負などのインフォーマル雇用を通して、雇用の質が一層劣悪になってきている。非正規職と派遣等を通しての外部化によりなされているフォーマル雇用内部でのインフォーマル化は、中国大陸で支配的に現れており、台湾と香港でも変化の主要な流れとなっている。

台湾と香港の場合は外注という名のもとに、核心労働力を除いた残りの労働力を外部化する戦略が多く使用されている。清掃はその最も代表

的な業種で、これを通して多くの女性労働者が正規職よりずっと低い賃金ではたらし、且つ休暇及び手当等保障から除外されているだけでなく社会保険の適用を受けられないなどの差別待遇を受けている。そのため都市の「二等市民」と称されることもある。労働条件における差別だけでなく雇用の不安定もまた深刻な状況である。労働法の保護を受けられないのはもちろん、労働者権益を享受するのが難しいことも共通している。

香港の場合は請負などの非典型雇用とともに以前は安定していて報酬のよかった職種もやはり変化を見せている。即ち正規職だった事務職の女性労働者もやはり非正規職化されつつあり、多くの銀行が給与以外には手当や雇用保障等何一つ適用されないパート労働者として雇用している。これら女性労働者は共通して有給休暇及び病気休暇のような基本的な労働権をほとんど享受できないでいるが、これは労働法で臨時職の保護に関して明示していないからである。法的に418ルール、即ち同一の雇用主のもとで4週以上、週に18時間を超えて働く人だけが労働法の保護対象になるという内容が、非正規職の保護を妨げる大きな障害物となっている。

1995～2001年香港の労働紛争の状況を見ると、1997年景気後退以来、主要な契約業者と下請け業者の紛争が急に増加しており、2001年全体に4割以上を占めた。(図表15を参照)。

2001年11月21日、香港のISS⁽¹⁵³⁾に雇用されている200人以上の清掃労働者がストライキに入っている。ストライキ中の労働者は、香港労働組合総連合(HKCTU)傘下のThe Hong Kong Buildings Management & Security Workers General Unionに所属している。ストライキ中の組合員のほとんどは40から55歳の女性で、ISS経営側の退職金支払い拒否に

(153) ISS (International Service Systems) はデンマークに本社を置く多国籍企業で、世界で最大の清掃請負業者である。ISSは世界36か国で265,000人を雇用している。これはヨーロッパでの雇用者数の10倍にあたる。

中国における請負労働の現状と法的課題

図表15：原因別労働紛争状況（1995～2001年）

原因	労働紛争件数					全体に占める割合（％）				
	1995	1996	1997	2000	2001	1995	1996	1997	2000	2001
事業停止	71	31	18	35	51	36.2	13.7	11.2	11.4	13.8
倒産	19	81	73	90	127	9.7	35.8	45.3	29.2	34.4
人員過剰	25	32	13	12	11	12.8	14.2	8.1	3.9	3.0
主要契約業者と 下請業者の紛争	20	22	20	121	155	10.2	9.7	12.4	39.3	42.0
雇用条件の変更	8	7	5	4	4	4.1	3.1	3.1	1.3	1.1
解雇	6	15	10	8	7	3.1	6.6	6.2	2.6	1.9
レイオフ	6	2	24	N/A	N/A	3.1	0.9	2.5	N/A	N/A
転勤	N/A	2	1	N/A	N/A	N/A	0.9	0.6	N/A	N/A
賃金未払い	N/A	N/A	N/A	12	7	N/A	N/A	N/A	3.9	1.9
その他	41	24	17	26	7	20.1	15.0	10.6	8.4	1.9
合計	196	226	161	308	369	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注：1. N/A=不適用。

2. ゴチック体については、筆者が強調するために用いた。

出所：香港特別行政区政府、『1997年香港特別行政区政府勞工書報告書』，1998年，図22，75頁；『2000年香港特別行政区政府勞工書報告書』，2001年，図21，p 71；『2001年香港特別行政区政府勞工書報告書』，2002年，図3.4；p 109。

抗議している。このストライキは、香港の清掃労働者が20年前に組織されて以来、はじめての組織化された行動だ。

労働者によれば、ISSはいつも遠く、不便な場所に配置転換し、退職せざるを得ない状況に追いやるという方法を取ってきた。このようにして、会社は不要な労働力を解雇ではなく退社させ、退職金の支払いを回避してきたのである。ISS香港で15年間働いてきた労働者たちは、退職金を受け取った人を見たことがないと言う。いつでも、彼らは不便な場所に配置転換させられ、退職を迫られた。現在、配置転換によって退職に追い込まれた53の事例が記録されている。これらすべてのケースは、2001年11月21日のストライキ発生以前のものである。

2001年11月30日、ISS (HK) が Mass Transit Railway (MTR) Corporation と結んだ契約が終了した。その結果、MTRの地下鉄駅清掃に従事していた517人のISS労働者が余剰になる。香港の雇用条例によれば、

2年以上継続して雇用されていた労働者は、退職金の支給を受ける権利がある。517人の労働者のうち352人が2年以上雇用されているため、退職金の支給を受ける権利を持っている。雇用条例の例外として、雇用者が新しく職場を割り当てられた場合、退職金を支払わなくてよいことになっている。MTRとの契約終了に続きISS(HK)は352人の清掃労働者を12月1日付けで転勤させた。しかし、ISS(HK)の経営側はいつも通り故意に現在の職場から遠く離れた場所に転勤させたのであった。遠距離の夜間勤務を強制することにより、労働者は退職を余儀なくされていた(労働者の大多数が家族を持つ中年の女性であり、新しい職場を拒否していた)。

労働者たちは、ISS(HK)が彼らを解雇する代りに退職させようとしていると非難していた。そうすれば、退職金支払いの義務を合法的に回避できるからだ。異動が通知された後、労働者たちは正式な解雇と法に定められた退職金の支払いを要求した。労働者たちは、The Hong Kong Buildings Management & Security Workers General Unionに退職金に関する支援と仲介を依頼してきた。退職金の支払い総額は、およそ400万香港ドル(\$512,000 USドル)と見積もられていた。

結局、ストライキ最終日の前日、ISS経営陣から、彼らとしては「妥当な」申し出があった。11月28日、ISSの海外担当役員Jan Vistisenが話し合いのためにデンマークから飛んできた。経営陣が提示した最終的な申し出は、50万香港ドル(64,100米ドル)だったが、これは350人の労働者が要求する400万香港ドル(512,800米ドル)にはるかに及ばない。

このストライキの後、HKCTUと香港ビル管理警備労働者一般組合の支援で、労働者たちはISS経営陣との話し合いを実現し、経営側に勤務が困難な遠距離配置転換を「拒否する権利」の可能性を認めさせた。会社側は、労働者側から提起された問題を、単に労働者の個人的な問題として「考慮する」とした。これは、労働者側の新しい配置への拒否権を会社が認めよという要求についての合意ではない。そのため、これは拒

否の権利ではなく、単にISS 香港人材担当役員への不満を提起する権利でしかないのである。

ストライキは終わったが、HKCTU と香港ビル管理警備労働者一般組合は、労働者のために裁判所に提訴する用意を行っていた。

このような請負労働者が保護されない状況に対し、新しい事態に対応した法規制の導入と整備の作業を進める必要がある。具体的な措置・手法については様々なものが考えられるが、主要かつ不可欠のものとしては以下の諸点が課題だと考える。

まず、請負形態の実態を十分に把握することが必要である。たとえば、関係企業・業界団体、発注者、注文先、請負労働者からそれぞれヒアリングを行い、関係資料を提出などの実態調査研究を行い、請負労働者の声を聞く、請負労働者の労働権を重視して、請負労働者のために法政策の制定をすべきである。政府当局は、法政策制定の当時の状況のみならず、実施後の運用の状況についても実情を把握するように努力すべきである。

次に、相談助言・苦情処理、紛争処理に向けたサポート・システムを整備しなければならない。行政としても、労働者保護の点から問題があるケースについて個別の問題の解決を図るなどの措置を講ずる必要がある。

さらに、各地域の活動家は様々な方式で対応することが必要と思う。いま、台湾の地域共同体に基盤を置いた家内労働者組織化の努力、香港の家事サービス従事者と清掃下請け業従事者等のインフォーマル労働者の組織化など、その内容は実に多様である。こういった組織化の努力は現在可視的な成果を挙げているものと見られる。より具体的な活動と対応戦略、そしてそれを通して成し遂げた成果、直面している困難と課題等については、今回の研究を通して十分に論議されるものと期待する。

最後に、二つの地域と中国大陸の請負の現状と法政策の経験を共有すると同時に、連帯の可能性を模索することも将来に重要な研究課題と思

う。

参 考 文 献

中国語資料：

岳頌東「2003年人口・雇用の動向と2004年の展望」国務院發展研究中心（センター）。

胡鞍鋼「中国就業形式」『中国労働』2002年第6期。

胡鞍鋼等『拡大就業と挑戦失業』，中国労働社会保障部出版社，2002年。

胡鞍鋼・楊韵新「就業模式転変：从正規化到非正規化——我国城鎮非正規就業狀況分析」『管理世界』2001年2月。

莫榮「發展中小企業促進就業研究」『經濟研究参考』2002年第34期。

孫蚌珠「我国就業的所有制結構變動及其分析」『社会科学輯刊』2001年2月。

周天勇「發展中小企業：未来社会穩定最重大的戰略」『中国工業經濟』2000年7月。

于華・左勝合・董先志「人才派遣一路走好」『中国人才』2003年第5期。

王東進「完善労働社会保護制度，促進靈活就業健康發展」『中国労働』2003年11月。

吳薩「就業：中国經濟發展重要目標」『中国労働』2004年第1期。

泰星「中国就業問題討論綜述」『労働經濟与労働關係』2004年第4期。

姜鑫・苑立堂「関与深圳特区派遣市場運行機制的若干思考」『中国就業』2003年9月。

曾列夫『人材流動指南』企業管理出版社2001年。

程小兵・黄愛民・沈陸萍「関与人材派遣の理論与实践」『中国人材』2003年5期。

李景森主編『労働法学（第2版）』北京大学出版社1995年。

王全興『労働法』法律出版社1997年。

董保華『「劳工神聖」の衛士——労働法』上海人民出版社1997年。

梁慧星：『从近代民法到現代民法』法律出版社2001年。

何平等「靈活就業群体社会研究報告」『变化中的就業環境与社会保障』労働社会保障出版社2003年。

何慧開主編『國際勞務市場和对外勞務合作』北京 機械工業出版社1988年。

馬強「労働合同若干問題研究」『經濟法学・労働法学』2001年5月。

劉純彬「二元社会構造の実証分析」『社会』1989年第9期。

蔡方編『中国人口与労働問題報告 No.6』社会科学文献出版社2005年。

李強「関与城市農民工的情緒傾向及社会衝突問題」『社会学研究』1995年第4期。

中国における請負労働の現状と法的課題

- 李銀河「珠江三角洲外来農民工狀況」『中国社会科学』1995年第4期。
- 扈海鷗「蘇南外来労働力狀況及性別比較分析」『江海學刊』1998年。
『变革中的就業環境与社会保障』労働社会保障出版社2003年。
「非典型雇用・上海模式的探索与發展」中国労働雜誌 2004年第5号。
労働社会保障部労働科学研究課「流動的雇用：解決再雇用問題的重要道路」
人民日報2002年5月23日。
- 北京市労働保障局「發展労働派遣促進靈活就業」『中国就業』2004年11期。
労働社会保障部労働科学研究所『2002年：中国就業報告』中国労働社会出版社2003年。
- 廖泉文主編「我国労働力市場の理論与实践」山東人民出版社2000年。
労働社会保障部『發展家政服務擴大就業工作指南』中国労働社会出版社2002年。
- 建築部建築市場管理司「中国建築勞務用工制度改革与創新論文集」重慶大學編 中国建築工業出版社2006年4月。
- 柯志哲「我国非典型工作型態之探討」2003年行政院勞工委員會調查報告（精簡版）。
- 柯志哲「左右看労働力彈力化」労働者電子報2003年2月15日。
- 陳正良「派遣業勞工之雇傭關係与労働条件」『勞資關係月刊』1994年13卷12期。
- 陳正良「有効運用婦女及高齡人力資源從事部分工時以促進經濟社会發展（上）」『台湾勞工』1997年39期。
- 成之約「部分時間工作發展对勞資關係的影響及其定策意涵」『勞工行政』2000年143期。
- 成之約「淺論派遣労働及其勞資關係的影響」『就業訓練』1998年16卷6期。
- 成之約「縮短工時与工時彈力化的規画与实践」『勞工行政』1998年126期。
- 成之約「淺談非典型雇用關係工作型態的發展与影響」『勞工行政』1999年139期。
- 林佳和「彈力化的再思考」労働者電子報2003年1月24日。
- 林佳和「労働の未來 未來的労働」労働者電子報2001年1月17日。
- 労働市場彈力化座談会実録『労働者』2001年120期。
- 焦興鎧「論労働派遣之國際基準」2002『輔仁法學』。
- 陳錦瑩「非典型聘雇的決定因素及績效之探討」台湾中山大学人力資源管理所碩士論文2002年。
- 楊美琪「鋼鐵業協力外包廠人事彈力與組織績效之研究——以中鋼協力体系為例」台湾中山大学人力資源管理所碩士論文2002年。
- 黃玫玲「大象跳舞的時代」労働者電子報2005年2月27日。
台湾行政院勞工委員會2001年『時間制労働綜合現狀調查報告』。

台湾行政院勞工委員会1996年『民營事業單位雇用中高齡勞工及派遣人力』。
台湾行政院予算會計統計委員會「人力運用調查報告（2005年）」。
台湾行政院勞工委員会ホームページ「労働に関する法律と規定」。
台湾行政院主計処ホームページ。

日本語資料：

中国雇用論壇——雇用形態の多様化と非典型雇用B1分科会論文2003年4月

① 曾湘泉「中国フレキシブルな雇用の理論、実践および発展対策」。

阿特・簡・貝特（Aart an Bette）「1980年代からのオランダでのフレキシブルな雇用」。

薛昭鑿「中国の非典型雇用問題の考察と思考：六都市のおいての雇用状況調査」。

岳頌東「中国の非典型雇用：発展動向と制度の確立に向けて」第三回東北アジア労働シンポジウム論文。

鄭東亮「中国におけるフレキシブルな雇用の特徴・役割及び政策」第三回東北アジア労働シンポジウム論文。

李捷生「中国における蓄積様式の転換と労使関係」『比較経済体制学会年報』Vol. 40, No. 2, June 2003.

王建平中国政法大学経済法系副主任「中国における海外からの投資および外国人労働者の保護」1993年国際学術シンポジウム報告書（2）55頁，大阪経済法科大学出版社。

丸川知雄「失業問題の現状と展望」中兼和津次編『シリーズ現代中国の構造変動 第2巻 経済——構造変動と市場化』東京大学出版社2000年。

丸川知雄『労働市場の地殻変動』名古屋大学出版会2002年。

丸川知雄「高失業社会へ移行する中国」『東亞』第436号2003年10月。

丸川知雄「中国における労働者の安全と権利」国際金融情報センター『中国における経済改革と経済協力』2003年。

丸川知雄「中国労働市場の構造変化と労働関連諸制度の改革課題」連合総研研究会2006年3月20日。<http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/~marukawa/chikakuupdate.pdf>

塚田広人編著『雇用構造の変化と政労使の課題，成文堂2005年4月。

太武原「中国の非正規就業」大阪経大論集・第56巻第5号・2006年1月。

上原一慶「社会主義市場経済の進展と労働者——非正規雇用就業を巡って」京都大学経済研究所ディスカッション・ペーパー，No. 0205，2002年7月。

日野みどり『現代中国の人材市場』創社2004年。

『中国労働関係法令集』中日対訳 村上幸隆・関口美幸翻訳 2004年度改訂

版。

宇佐見・牧野編『新興工業国における雇用と社会政策：資料編』調査研究報告書

アジア経済研究所 2006年。

伊藤正一『現代中国の労働市場』有斐閣1998年。

松戸庸子『女子出稼ぎ労働者とその意識』『日中社会学研究』1999年第7号。

菱田雅晴『現代中国の構造変動』東京大学出版会2000年6月。

労働大臣官房政策調査部（1997）. 平成7年（1995）パートタイム労働者総合実態調査報告。

厚生労働省大臣官房統計情報部（2002）. 平成13年（2001）パートタイム労働者総合実態調査報告。

厚生労働省大臣官房統計情報部（2001）. 平成11年（1999）就業形態の多様化に関する総合実態調査報告。

厚生労働省（2002）. 労働者派遣事業の平成13年度事業報告の集計結果関連報道資料。

RIM 環太平洋ビジネス情報「アジア諸国の1999年経済見通し」さくら総合研究所 環太平洋研究センター1999年1月 No. 44。

労働政策研究機構ホームページ「海外労働情報（台湾）」<http://www.jil.go.jp/foreign/kunibetsu/>

海外労働時報2003年増刊号 No. 336, 35頁。

英語資料：

Hong Kong Women Workers Association (2000a). “The Situation of Women Workers and the Prospect on the Building of Women’s Union”. prepared paper for the International Workshop for Women’s Trade Union titled ‘The Strategies of Organizing Women Workers in the 21c: the Experiences of the Women’s Trade Union and Its Future Tasks’. Seoul. August 28 - September 1. 2000.

Hong Kong Women Workers Association (2000b). “The Organizing Strategies of Women Workers”. prepared paper for the International Workshop for Women’s Trade Union titled ‘The Strategies of Organizing Women Workers in the 21c: the Experiences of the Women’s Trade Union and Its Future Tasks’. Seoul. August 28 - September 1. 2000. Wong, Hung (1999). Marginal is Critical: A Comparative Study of Marginal Workers in Britain and Hong Kong. Ph D Dissertation. Dept. of Sociology. the Univ. of Warwick.

Wong, Hung (2000). “The Impact of Globalization: Marginalization of Hong Kong Labour”. Asian Exchange. Vol. 16. No. 1. Asian Regional Exchange for

New Alternatives.

田 思路（でん しろ）中国南京信息工程大学法学部教授 労働法学専攻
本稿は「2007年度中国江蘇省教育庁高校哲学社会科学基金（指導項目 07SJD
820012）, 「2007年度江蘇省社会科学院研究項目基金（院閲 C0701）」の助成
および「南京信息工程大学科学研究 启 動基金」, 「中国教育部留学
帰国人員科学研究 启 動基金」の助成による研究成果の一部である。